



Universidad Nacional Mayor de San Marcos

Universidad del Perú. Decana de América

Dirección General de Estudios de Posgrado

Facultad de Ciencias Sociales

Unidad de Posgrado

**Relaciones de género y condiciones laborales de
trabajadoras y trabajadores del banano orgánico de los
centros poblados de Huangalá y San Vicente de Piedra
Rodada, Sullana - Piura, 2010 – 2012**

TESIS

Para optar el Grado Académico de Magíster en Género y
Desarrollo

AUTOR

Guiomar VÁSQUEZ ZAMORA

ASESOR

Esther Judit VIDAL CÓRDOVA

Lima, Perú

2016



Reconocimiento - No Comercial - Compartir Igual - Sin restricciones adicionales

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>

Usted puede distribuir, remezclar, retocar, y crear a partir del documento original de modo no comercial, siempre y cuando se dé crédito al autor del documento y se licencien las nuevas creaciones bajo las mismas condiciones. No se permite aplicar términos legales o medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros a hacer cualquier cosa que permita esta licencia.

Referencia bibliográfica

Vásquez, G. (2016). *Relaciones de género y condiciones laborales de trabajadoras y trabajadores del banano orgánico de los centros poblados de Huangalá y San Vicente de Piedra Rodada, Sullana - Piura, 2010 – 2012*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Facultad de Ciencias Sociales, Unidad de Posgrado]. Repositorio institucional Cybertesis UNMSM.



UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS

Universidad del Perú, DÉCANA DE AMÉRICA

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES

UNIDAD DE POSGRADO

**ACTA PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE
MAGÍSTER EN GÉNERO Y DESARROLLO**

En Lima, a los catorce días del mes de noviembre del año dos mil dieciséis, reunidos en la Sala de Grados de la Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, a horas 3:00 p.m., bajo la Presidencia de la Dra. MARÍA EMMA MANNARELLI CAVAGNARI y con la concurrencia de los demás Miembros del Jurado Examinador, se inició la ceremonia invitando a la graduanda **GUIOMAR VASQUEZ ZAMORA**, para que hiciera la exposición de la Tesis para optar el Grado Académico de Género y Desarrollo. Siendo el trabajo titulado:

**“RELACIONES DE GÉNERO Y CONDICIONES LABORALES DE
TRABAJADORAS Y TRABAJADORES DEL BANANO ORGÁNICO DE LOS
CENTROS POBLADOS DE HUANGALÁ Y SAN VICENTE DE PIEDRA
RODADA, SULLANA-PIURA, 2010-2012”**

A continuación fue sometido a las objeciones por parte del Jurado. Terminada esta prueba y verificada la votación; se consignó la calificación correspondiente a:

..... B. Muy Buena 17

Por tanto el Jurado, de acuerdo al Reglamento de Grados y Títulos, acordó recomendar a la Facultad de Ciencias Sociales para que proponga que la Universidad Nacional Mayor de San Marcos otorgue el Grado Académico de Magíster en Género y Desarrollo, a la Bachiller **GUIOMAR VASQUEZ ZAMORA**. Siendo las 4:00 p.m. y para constancia dispuso se extendiera la presente Acta y firmaron:

Dra. María Emma Mannarelli Cavagnari.
PRESIDENTE

Mg. Enrique Marino Jaramillo García.
MIEMBRO

Mg. Norma Concepción Verástegui Gonzales.
MIEMBRO

Mg. Jorge García Escobar.
MIEMBRO

Mg. Esther Judit Vidal Córdova.
ASESORA



Dr. NICOLÁS JAVIER LYNCH GAMERO
DIRECTOR

PABELLON JOSÉ CARLOS MARIÁTEGUI – CIUDAD UNIVERSITARIA

Teléfono: 6197000 Anexo 4003, 4004. Lima – Perú.

Correo: upgccss@unmsm.edu.pe, upgccss@yahoo.es, upgccss@hotmail.com

Web: <http://sociales.unmsm.edu.pe/>

Agradecimiento:

A los trabajadores y trabajadoras del sector productivo del banano orgánico de los Centros Poblados de Huangalá y San Vicente de Piedra Rodada, provincia de Sullana, región de Piura, que inspiraron e hicieron posible la presente investigación.

ÍNDICE GENERAL

ÍNDICE GENERAL	IV
LISTA DE CUADROS	VI
LISTA DE FIGURAS	IX
RESUMEN.....	XII
ABSTRACT	XIII
CAPITULO I: INTRODUCCIÓN	1
1.1 Situación Problemática.....	1
1.2 Formulación del Problema	9
1.3 Justificación Teórica.....	10
1.4 Justificación Práctica	11
1.5 Objetivos:	12
1.5.1 Objetivo General	12
1.5.2 Objetivos Específicos.....	13
CAPITULO II: MARCO TEÓRICO.....	14
2.1 Antecedentes del Problema	14
2.2 Bases Teóricas	15
2.2.1 Enfoque del Materialismo Histórico - Teoría Marxista:	15
2.2.2 Teoría de Género.....	18
2.2.3 Agricultura de Exportación No Tradicional en el Perú - AENT.....	19
2.2.4 Género y Trabajo.....	55
2.3 Marcos Conceptuales o Glosario.....	72
CAPITULO III: HIPOTESIS Y VARIABLES.....	75
3.1 Hipótesis General	75
3.2 Hipótesis Específicas.....	75
3.3 Identificación de Variables.....	76
3.4 Operacionalización de Variables.....	78
3.5 Matriz de Consistencia:	82
CAPITULO IV: METODOLOGÍA	85
4.1 Tipo y Diseño de Investigación.....	85
4.2 Población y Muestra de la Investigación.....	86
4.3 Tamaño de la Muestra de la investigación:	87
4.4 Criterios de Selección de la Muestra:	88

4.5	Técnicas de Recolección de Información.....	88
4.6	Instrumentos para la Recolección de Información	89
4.7	Análisis e Interpretación de la Información	89
CAPITULO V: RESULTADOS Y DISCUSIÓN		90
5.1	Análisis, Interpretación y Discusión de Resultados	90
5.1.1	Características Sociodemográficas de la Población del Estudio.....	90
5.1.2	Condiciones de Trabajo.....	102
5.1.3	Análisis de Género	146
5.1.4	División Sexual del Trabajo: Trabajo Productivo y Reproductivo....	174
5.1.5	Empoderamiento de las Mujeres: Poder y Control Personal, Acceso y Control de Recursos.....	183
5.2	Pruebas de Hipótesis	195
5.2.1	Hipótesis General	195
5.2.2	Hipótesis Específicas	196
CAPITULO VI: IMPACTOS		219
6.1	Propuesta para la solución del problema.....	219
6.2	Costos de implementación de la Propuesta (Proyecto Anual).....	222
6.3	Beneficios que Aporta la Propuesta.	223
CONCLUSIONES.....		224
RECOMENDACIONES.....		231
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....		233
ANEXOS		238

LISTA DE CUADROS

<i>Cuadro 1. Características de la Población de Piura, 2008</i>	6
<i>Cuadro 2. Perú: PEA Ocupada por Condición de Pobreza, según Ramas de Actividad, 2010.</i>	8
<i>Cuadro 3. Enfoque del Materialismo Histórico</i>	16
<i>Cuadro 4. Dimensiones de la Teoría de Género</i>	18
<i>Cuadro 5. Diferencias entre la agricultura tradicional y la Agricultura de Exportación no Tradicional (AENT).....</i>	23
<i>Cuadro 6. Crecimiento promedio anual y expansión de la frontera agrícola, 2000-2010</i>	25
<i>Cuadro 7. Principales Productos de Agroexportación 2010-2011.....</i>	26
<i>Cuadro 8. Empresas de la AENT del Departamento de Piura, 2013</i>	27
<i>Cuadro 9. PEA en Zona Rural, según educación, 2011 (%)</i>	29
<i>Cuadro 10. PEA Ocupada por Rama de Actividad en Zona Rural, Perú, 2011 (%).....</i>	30
<i>Cuadro 11. Evolución de la Categoría Ocupacional PEA Ocupada Nacional. 2004-2011/ trimestre 2010-2012.</i>	30
<i>Cuadro 12. Hogares con Acceso a Servicios Básicos, Perú, Urbano y Rural, en % 2011.....</i>	35
<i>Cuadro 13. Diferencia entre el Régimen Laboral Agrario (Ley N° 27360) y Régimen Laboral General Privado.....</i>	37
<i>Cuadro 14. Característica de las Relaciones Laborales en la Globalización de la Economía.....</i>	40
<i>Cuadro 15. Normas Laborales Relacionadas al Sector Agrario, 1964-1996.</i>	42
<i>Cuadro 16. Tipología de la Precarización Laboral.....</i>	44
<i>Cuadro 17. Asociaciones de Pequeños Productores de Banano Orgánico Certificados por el Comercio Justo</i>	51
<i>Cuadro 18. Tipos de Flexibilización Laboral</i>	60
<i>Cuadro 19. Marcos conceptuales</i>	72
<i>Cuadro 20. Cuadro de Identificación de Variables</i>	76
<i>Cuadro 21. Cuadro de Operacionalización de Variables.....</i>	78
<i>Cuadro 22. Matriz de Consistencia</i>	82
<i>Cuadro 23. Importancia de la elección de la metodología cualitativa.....</i>	86
<i>Cuadro 24. Muestra de la investigación.....</i>	87
<i>Cuadro 25. Resumen de Entrevistas para Relatos de Vida</i>	91
<i>Cuadro 26. Tabla de contingencia Residencia * Sexo</i>	91
<i>Cuadro 27. Diferencias de salarios de empresas banaderas</i>	108
<i>Cuadro 28. Bonos de incremento de producción diaria</i>	109
<i>Cuadro 29. Normas Laborales Internacionales y Nacionales</i>	153
<i>Cuadro 30. Proceso de Producción del Banano Orgánico</i>	168
<i>Cuadro 31. Tareas de Hombres y Mujeres en el Hogar.....</i>	176

<i>Cuadro 32. Un día de trabajo de una mujer trabajadora del banano orgánico</i>	177
<i>Cuadro 33. Destino del salario mensual de ella y su esposo</i>	184
<i>Cuadro 34. Resultado H1:</i>	196
<i>Cuadro 35. Resultado del Cruce de variables</i>	196
<i>Cuadro 36. Resumen del procesamiento de los casos de gastos mensuales * Tiempo trabajo AENT</i>	197
<i>Cuadro 37. Cuadro de contingencia Gastos mensuales * Tiempo trabajo AENT</i>	197
<i>Cuadro 38. Pruebas de chi-cuadrado de distribución de los ingresos mensuales</i>	197
<i>Cuadro 39. Medidas simétricas de distribución de los ingresos mensuales</i>	198
<i>Cuadro 40. Resumen del procesamiento de los casos de Opinión fam. sobre el trabajo asalariado de las mujeres</i>	199
<i>Cuadro 41. Tabla de contingencia Opinión fam. trabajo mujeres * Tiempo trabajo AENT</i>	199
<i>Cuadro 42. Pruebas de chi-cuadrado de Opinión fam. sobre el trabajo asalariado de las mujeres</i>	199
<i>Cuadro 43. Medidas simétricas de Opinión fam. sobre el trabajo asalariado de las mujeres</i>	200
<i>Cuadro 44. Resumen del procesamiento de los casos de Opinión fam. salario mujeres * Tiempo trabajo AENT</i>	201
<i>Cuadro 45. Tabla de contingencia Opinión fam. salario mujeres * Tiempo trabajo AENT</i>	201
<i>Cuadro 46. Pruebas de chi-cuadrado de Opinión fam. sobre la decisión de las mujeres de su salario.</i>	201
<i>Cuadro 47. Medidas simétricas de Opinión fam. sobre la decisión de las mujeres de su salario.</i>	202
<i>Cuadro 48. Resumen del procesamiento de los casos de Causas del empleo asalariado de las mujeres.</i>	203
<i>Cuadro 49. Tabla de contingencia Causas empleo mujeres * Tiempo trabajo AENT.</i>	203
<i>Cuadro 50. Pruebas de chi-cuadrado de Causas del empleo asalariado de las mujeres.</i>	203
<i>Cuadro 51. Medidas simétricas de Causas del empleo asalariado de las mujeres.</i>	204
<i>Cuadro 52. Variable.</i>	206
<i>Cuadro 53. Resultado de procesamiento de Casos de Tareas hogar por género * Tiempo trabajo AENT</i>	206
<i>Cuadro 54. Tabla de contingencia Tareas hogar por género * Tiempo trabajo AENT.</i>	206
<i>Cuadro 55. Pruebas de chi-cuadrado.</i>	207
<i>Cuadro 56. Medidas simétricas.</i>	207
<i>Cuadro 57. Resumen del procesamiento de los casos</i>	208

Cuadro 58. Tabla de contingencia Decisiones por género * Tiempo trabajo AENT.....	208
Cuadro 59. Pruebas de chi-cuadrado.....	209
Cuadro 60. Medidas simétricas	209
Cuadro 61. División Sexual del Trabajo en el Hogar y en el Centro de Trabajo	210
Cuadro 62. Resumen del resultado de variables cualitativas y cuantitativa	213
Cuadro 63. 5.2 Costos de implementación de la Propuesta	222

LISTA DE FIGURAS

<i>Gráfico 1. Piura: Producción de Principales Productos, 2009</i>	3
<i>Gráfico 2. Piura: Tasa Global de Fecundidad, 1996, 2000 y 2009</i>	5
<i>Gráfico 3. Piura: Incidencia de la Pobreza Total, según Provincia, 2007</i>	7
<i>Gráfico 4. Piura: PEA Ocupada por Rama de Actividad, 2004-2009</i>	8
<i>Gráfico 5. Incremento del Empleo Femenino a la AENT, 2000-2012</i>	31
<i>Gráfico 6. Trabajadores y trabajadoras de la Agricultura con Seguro Médico, 2012</i>	32
<i>Gráfico 7. Trabajadores y trabajadoras de la Agricultura Afiliados a Fondo de Pensiones, 2012</i>	33
<i>Gráfico 8. Contribución de la Agricultura no Tradicional a la Reducción de la Pobreza, 2000 - 2010</i>	36
<i>Gráfico 9. Realización de Labores de Cuidado: Diamante del Bienestar.</i>	61
<i>Gráfico 10. Análisis de la Discriminación</i>	65
<i>Gráfico 11. Centro de Trabajo de Entrevistados y Entrevistadas.</i>	92
<i>Gráfico 12. Residencia de Entrevistados/as</i>	93
<i>Gráfico 13. Edades de los Entrevistados/as</i>	94
<i>Gráfico 14. Estado Civil de los Entrevistados/as</i>	94
<i>Gráfico 15. Número de Hijos/as</i>	95
<i>Gráfico 16. Nivel Educativo de Entrevistados/as</i>	96
<i>Gráfico 17. Integrantes en el Hogar</i>	97
<i>Gráfico 18. Acceso a la Vivienda</i>	98
<i>Gráfico 19. Integrantes del Hogar que Aportan en Gastos Cotidianos</i>	99
<i>Gráfico 20. Tiempo de trabajo en la AENT – Banano Orgánico.</i>	100
<i>Gráfico 21. Tiempo de Trabajo en la Agroindustria de Hombres y Mujeres...</i>	101
<i>Gráfico 22. Ocupación Adicional a la AENT – Banano Orgánico</i>	101
<i>Gráfico 23. Ocupación Adicional a la AENT Según Género</i>	102
<i>Gráfico 24. Contratos de Trabajo.</i>	107
<i>Gráfico 25. Estacionalidad en el Trabajo de la AENT.</i>	107
<i>Gráfico 26. Pago de Salario y Bono por Productividad (BP)</i>	110
<i>Gráfico 27. Pago de Horas Extras</i>	111
<i>Gráfico 28. Entrega de Boletas de Pago.</i>	111
<i>Gráfico 29. Jornada Laboral Diaria.</i>	112
<i>Gráfico 30. Vacaciones Anuales y Descanso Semanal.</i>	113
<i>Gráfico 31. Conocimiento de la Ley N° 29783 – Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.</i>	114
<i>Gráfico 32. Conocimiento Según Género de la Ley N° 29783.</i>	115
<i>Gráfico 33. Medidas de Seguridad y Salud en el Trabajo.</i>	116
<i>Gráfico 34. Accidentes de Trabajo</i>	118
<i>Gráfico 35. Accidentes de Trabajo Según Sexo</i>	119
<i>Gráfico 36. Transporte para el Traslado al Centro de Trabajo</i>	121

<i>Gráfico 37. Despidos por Maternidad</i>	122
<i>Gráfico 38. Contratación de Mujeres Embarazadas</i>	124
<i>Gráfico 39. Derechos de Maternidad</i>	124
<i>Gráfico 40. Negación al Ascenso Laboral de las Mujeres</i>	125
<i>Gráfico 41. Brecha Salarial por Género</i>	127
<i>Gráfico 42. Casos de Acoso Sexual.....</i>	128
<i>Gráfico 43. Casos de Abuso Verbal y Físico.....</i>	129
<i>Gráfico 44. Condiciones Laborales y Derechos de las Mujeres.....</i>	130
<i>Gráfico 45. Condiciones Laborales, Derechos de las Mujeres y Sindicato.....</i>	131
<i>Gráfico 46. Relación entre las Condiciones Laborales, Derechos de las Mujeres y División Sexual del Trabajo</i>	132
<i>Gráfico 47. Condiciones Laborales, Libertad Sindical y Comercio Justo.....</i>	134
<i>Gráfico 48. Causas de No Afiliación Sindical.....</i>	135
<i>Gráfico 49. Causas de No Afiliación Sindical Según Sexo.</i>	136
<i>Gráfico 50. Cargo Sindical por Género</i>	138
<i>Gráfico 51. Derechos de Libertad Sindical.....</i>	139
<i>Gráfico 52. Tasa de Sindicalización, 2008: Nacional y del Sector Agrícola</i>	140
<i>Gráfico 53. Sindicalización por Género en la Agricultura, 2009.....</i>	141
<i>Gráfico 54. Dificultades para Afrontar el Trabajo Productivo y Reproductivo</i>	158
<i>Gráfico 55. Causas del Empleo Asalariado de las Mujeres</i>	158
<i>Gráfico 56. Opinión Familiar sobre el Empleo Asalariado de las Mujeres.....</i>	160
<i>Gráfico 57. Antecedentes del Trabajo Asalariado.....</i>	164
<i>Gráfico 58. Condiciones Laborales y Valor del Trabajo Asalariado.....</i>	166
<i>Gráfico 59. Causas del Trabajo Asalariado de las Mujeres</i>	166
<i>Gráfico 60. División Sexual del Trabajo en el Centro de Trabajo.....</i>	170
<i>Gráfico 61. Opinión Familiar sobre Participación Sindical Femenina.....</i>	173
<i>Gráfico 62. División Sexual del Trabajo en el Hogar</i>	175
<i>Gráfico 63. Uso del Tiempo en el Trabajo Doméstico No Remunerado.....</i>	176
<i>Gráfico 64. División Sexual del Trabajo y su Influencia en el Espacio Público y Privado.</i>	178
<i>Gráfico 65. Percepción de las Mujeres sobre el Trabajo Productivo y Reproductivo</i>	180
<i>Gráfico 66. Discriminación en el Trabajo</i>	182
<i>Gráfico 67. Distribución de los Ingresos Mensuales.....</i>	185
<i>Gráfico 68. Relación entre Ingresos y Mejores Condiciones de Vida.....</i>	188
<i>Gráfico 69. Condiciones Laborales y Condiciones de Vida</i>	188
<i>Gráfico 70. Autonomía de las Mujeres en el Espacio Privado</i>	190
<i>Gráfico 71. Autonomía de las Mujeres</i>	191
<i>Gráfico 72. Toma de Decisiones por Género.....</i>	192
<i>Gráfico 73. Percepción Familiar sobre la Autonomía Económica de las Mujeres</i>	193
<i>Gráfico 74. Percepción Familiar sobre la Autonomía Económica de las Mujeres</i>	193

<i>Gráfico 75. Capacitación para el Empleo</i>	194
<i>Gráfico 76. Condiciones de Vida y Valoración del Empleo Asalariado.</i>	195
<i>Gráfico 77. Tiempo de Trabajo en la AENT y Distribución de Ingresos Mensuales</i>	198
<i>Gráfico 78. Tiempo de Trabajo en la AENT y Opinion Fam. Trabajo Mujeres</i>	200
<i>Gráfico 79. Tiempo de Trabajo en la AENT y Opinión fam. sobre Salario de las mujeres.</i>	202
<i>Gráfico 80. Tiempo de Trabajo en la AENT y Causas del Empleo Asal. de las mujeres.</i>	204
<i>Gráfico 81. Tiempo de Trabajo en la AENT y Causas del Empleo Asal. de las mujeres.</i>	207
<i>Gráfico 82. Tiempo de Trabajo en la AENT y Decisiones por Genero</i>	209

RESUMEN

La agricultura de exportación no tradicional (AENT) del banano orgánico, promovida por el Estado peruano en el marco de la apertura comercial a través de los Tratados de Libre Comercio y los estándares laborales que forman parte del Comercio Justo, sustentan crecimiento económico, principal fuente de empleo en zonas rurales, ha cambiado las formas de producción pasando de la agricultura familiar de subsistencia a la agricultura denominada moderna por la tecnificación en la producción y la exportación de la producción.

En este marco, con la presente Tesis se da a conocer como están cambiando las relaciones de género, expresadas en la división sexual del trabajo en las dimensiones del trabajo productivo y reproductivo, si la incorporación de las mujeres al empleo asalariado del banano orgánico ha generado su empoderamiento y poder de decisión sobre sus vidas, en el espacio laboral y familiar; así como conocer si las condiciones laborales se definen por las prácticas culturales y las leyes laborales del sector agrícola.

La presente investigación se ha desarrollado en 6 capítulos, conteniendo los siguientes temas: En el Capítulo 1, se presenta la introducción que incluye descripción de la situación problemática, la formulación del problema, la justificación de la investigación y los objetivos. En el Capítulo 2, el marco teórico, en el Capítulo 3, las hipótesis y variables, en el Capítulo 4, la metodología de investigación, en el Capítulo 5, los resultados y discusión que contiene los resultados y análisis cuantitativo y cualitativo de las encuestas y entrevistas realizadas a los trabajadores y trabajadoras del banano orgánico, así como la prueba de las hipótesis planteadas en la investigación. En el Capítulo 6, los impactos que contiene las propuestas de solución, los costos y los beneficios que aporta la propuesta.

Finalmente se presentan las conclusiones, las recomendaciones, las referencias bibliográficas y los anexos de la investigación.

ABSTRACT

The non-traditional export agriculture (AENT) organic bananas, promoted by the Peruvian State in the context of trade liberalization through FTAs and labor standards as part of Fairtrade, support economic growth, the main source employment in rural areas, has changed the forms of family production from subsistence farming to modern agriculture called for the automation in the production and export of production.

In this framework, this thesis is disclosed as they are changing gender relations, expressed in the sexual division of labor in the dimensions of productive and reproductive work, whether the incorporation of women into the paid employment of organic bananas has generated empowerment and decision-making about their lives in the work-space; and to know if working conditions are defined by cultural practices and labor laws in agriculture.

This research has been developed in 6 chapters, including the following topics: Chapter 1, Introduction which includes a description of the problem situation, the problem formulation, justification of the research objectives and presents. In Chapter 2, the theoretical framework in Chapter 3 hypotheses and variables, the in Chapter 4, the research methodology, in Chapter 5, results and discussion containing the results and analysis of quantitative and qualitative surveys and interviews with workers of organic bananas and test research hypotheses. In Chapter 6, containing impacts proposed solutions, costs and benefits of the proposal.

Finally the conclusions, recommendations, the references and appendices of the investigation are presented.

CAPITULO I: INTRODUCCIÓN

1.1 Situación Problemática

El modelo primario agroexportador no tradicional promovido por el Estado y sustentado por políticas de inversión privada, ha generado nuevas formas de producción y de inserción laboral asalariada rural para mujeres y hombres en la costa rural del Perú, en los Centros Poblados de Huangalá y San Vicente de Piedra Rodada, provincia de Sullana, departamento de Piura, donde se concentra la producción del banano orgánico para la exportación.

En la década de los '90, mujeres y hombres de la zona de estudio tenían a la agricultura familiar de subsistencia como fuente de autoempleo. El impulso de las políticas de liberalización comercial promovidas por el Estado, propiciaron la llegada de la agricultura de exportación no tradicional (AENT)¹ y en consecuencia la instalación de compradores internacionales sustentados por el Comercio Justo o alternativo.

En este contexto, se produce la inserción al empleo asalariado en la producción del banano orgánico, cuya composición de la producción, emplea principalmente a los hombres (16 hombres y 2 mujeres por cuadrilla), las mujeres se insertan

¹ En adelante para referirnos a la Agricultura de exportación no Tradicional usaremos la sigla: AENT

principalmente en tareas asociadas al cuidado de la fruta (envasado, etiquetado y lavado) y en períodos de mayor demanda del mercado internacional de EEUU, Japón y Europa.

La confluencia de la promoción estatal de la AENT, sustentado en la Ley 27360 – Ley de Promoción Agraria, así como de los beneficios del Comercio Justo por cumplimiento de estándares laborales internacionales, sostienen el importante crecimiento económico del sector agroexportador², sin embargo a pesar de que es la principal fuente de empleo asalariado, aún se mantienen algunas vulneraciones a los derechos laborales y el recorte de los mismos. El ingreso de las mujeres al empleo en la AENT, coincide con la inexistencia de políticas de promoción del empleo asalariado para las mujeres. En este contexto de inserción de las mujeres del campo al empleo asalariado, se quiere conocer ¿cómo está cambiando las relaciones de género en lo familiar, qué cambios ha generado para las mujeres, están variando los roles asumidos por hombres y mujeres en el trabajo productivo y reproductivo?.

1.1.1 Descripción del ámbito de estudio: aspectos geográficos, económicos, políticos, culturales de su “objeto/sujeto de estudio”.

La región Piura se ubica a 1035 Km. de Lima, capital del país. Ubicada en la costa norte del Perú, tiene 8 provincias (Piura, Ayabaca, Huancabamba, Morropón, Paita, Sechura, Sullana y Talara). En su costa tiene un clima cálido y seco (26°), la sierra piurana tiene un clima húmedo, subtropical y templado (16°C). Las vías de acceso pueden ser por terrestres (a 15 horas de Lima) y a vía aérea 1 ½ horas. A nivel de las provincias el traslado es solo vía terrestre.

Las actividades económicas de comercio y servicios son las que generan mayores empleos. Asimismo, la agricultura de exportación no tradicional (AENT) y la minería, son las principales fuentes de empleo asalariado. Otras actividades son la pesca y la

² En el año 2009 se exportaron 54,6 millones de dólares por concepto de bananos orgánicos, y un volumen de 87,500 TM. En el primer semestre del año 2010, se han exportado 26,7 millones de dólares por concepto de bananos orgánicos lo que representa una leve disminución del 3,4 % respecto al año 2009. Los principales mercados de destino de los bananos orgánicos son EEUU, Bélgica y Alemania, países donde la demanda por productos orgánicos viene creciendo. Fuente: Notas de Estudio sobre Balanza Comercial del Banco Central de Reserva del Perú, diversos meses de 2008 a 2010.

industria del petróleo y el gas natural. En el Gráfico 1, se puede observar la producción de productos agrícolas y minero, siendo los productos agrícolas los más destacados, como el mango, limón, marigold y el arroz.

PIURA: PRODUCCIÓN DE PRINCIPALES PRODUCTOS, 2009			
RANKING EN LA PRODUCCIÓN NACIONAL	PRODUCTO	TOTAL	PART% RESPECTO A LA PRODUCCIÓN NACIONAL
1°	MANGO (t)	115 658	69,8
1°	MARIGOLD (t)	4 450	65,8
1°	LIMÓN (t)	111 366	56,5
1°	CAPRINO 1/ (t)	4 549	29,3
1°	CIRUELA (t)	1 880	25,6
1°	PETRÓLEO CRUDO 2/ (Barriles)	14 805 524	57,1
2°	ARROZ CÁSCARA (t)	512 410	17,1
3°	GAS NATURAL (Miles de p ³)	10 274 072	8,4

(t) Tonelada.
p³ Pies cúbicos.
1/ Peso de animal en pie.
2/ Incluye lote Z-1 que se ubica en Piura / Tumbes.

El departamento de Piura, durante el 2009 fue el primer productor, a nivel nacional, de mango, marigold, limón, caprino, ciruela y petróleo crudo. Asimismo, es el segundo productor de arroz cáscara y el tercer productor de gas natural.

Fuente: INEI, Perú en Cifras, Indicadores Sociales. 19/9/2011.

Gráfico 1. Piura: Producción de Principales Productos, 2009

Piura forma parte de las regiones costeras destinadas para la privatización de los suelos agrícolas³, de 31,795 hectáreas (ha), siete (7) son propietarios. Asimismo la anterior gestión del Gobierno Regional de Piura (GORE) vendió extensas tierras agrícolas para la producción de agrocombustibles (etanol) para la exportación⁴.

³ A partir de los '90: en el período de gobierno (2006-2011), se inició la privatización de las zonas eriazas para la agricultura, dando lugar a la gran propiedad agroindustrial: Costa norte, centro sur, nor oriente del Perú. A nivel nacional 34 propietarios son dueños de 225,657 ha. Fuente: CEPES - Revista Agraria - noviembre 2009.

⁴ La empresa americana Maple compró 10 000 ha de tierras al GORE Piura. Fuente: CEPES - Revista Agraria - noviembre 2009.

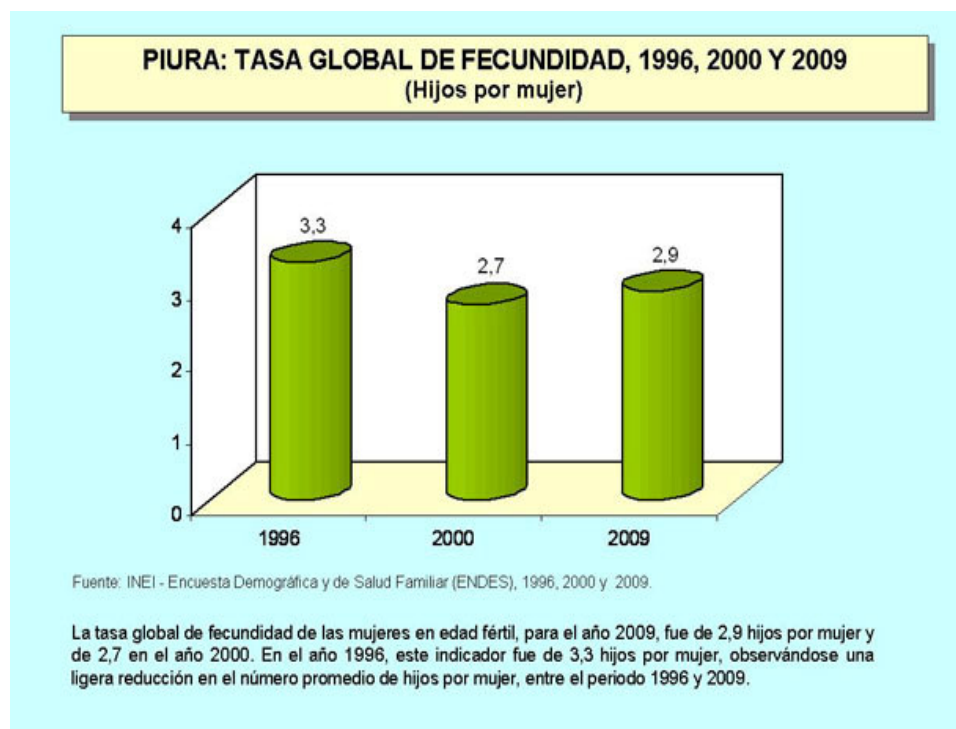
Trabajadores y trabajadoras del sector agrario exportador del banano orgánico son parte de una población joven, con educación secundaria principalmente. Las empresas agroexportadoras productoras de páprika, espárrago, demandan mayor mano de obra femenina, mientras que los hombres se ubican mayormente en las productoras de banano orgánico. Esta población habita en zonas de pobreza (los ingresos familiares no cubren una canasta mínima de alimentos y servicios) y extrema pobreza (no cubren una canasta mínima de alimentos).

La participación de las mujeres en organizaciones sociales, generalmente se asocia con sus roles culturalmente asignados, como el rol reproductivo (tareas domésticas no remuneradas) y comunal, por ello en nuestro país y en Piura, las mujeres están organizadas en los Comedores Populares y Vasos de Leche, éstas son del tipo alimentario y nutricional.

La participación de las mujeres en organizaciones sindicales, es limitada por diversas causas, como represión por parte de las empresas que constantemente amenazan con despidos a los que se sindicalizan y con no renovar contratos si tienen intenciones de afiliarse al sindicato. Otra de las causas, están asociadas a sus roles de género, las largas jornadas de trabajo (generalmente descansan una día por semana), las responsabilidades familiares (tareas del hogar) que recaen en las mujeres, limitan los tiempos de las mujeres para participar en capacitaciones y ejercer cargos directivos en el sindicato. Asimismo gran parte de las mujeres trabajadoras del sector son jefas de hogar, generalmente cuentan con educación primaria y secundaria, con inexperiencia en la organización sindical.

Trabajadores y trabajadoras del banano orgánico, a diferencia de otros productos de la agroexportación, tienen como empleadores a asociaciones de productores de banano orgánico, herederos de la reforma agraria, que muchas veces son familiares cercanos, dichas asociaciones son parte de la cadena productiva del comercio justo del que a la vez forman parte sus principales compradoras como las empresas transnacionales Dole y Chiquita. Esta particularidad muchas veces es causa para que los trabajadores y trabajadoras eviten la exigibilidad de sus derechos laborales.

Las mujeres de la región en promedio tienen de 2 a 3 hijos. Condición que puede fomentar mayor uso del tiempo de las mujeres para su participación en espacios públicos, como el sindicato y el empleo asalariado.



Fuente: INEI, Perú en Cifras, Indicadores Sociales. 19/9/2011.

Gráfico 2. Piura: Tasa Global de Fecundidad, 1996, 2000 y 2009

Características sociales de la población de Piura:

Las características demográficas y de desarrollo de la población se describen en el cuadro siguiente ^{1 5}.

⁵ Fuente: Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), Cuadernos PNUD, Serie Desarrollo Humano N° 13, Cifras para la Descentralización, Lima – Perú, 2008, pg. 12 y pg.95. La PEA, se ha tomado del INEI, Información Sociodemográfica – empleo, Compendio Estadístico 2008.

Cuadro 1. Características de la Población de Piura, 2008

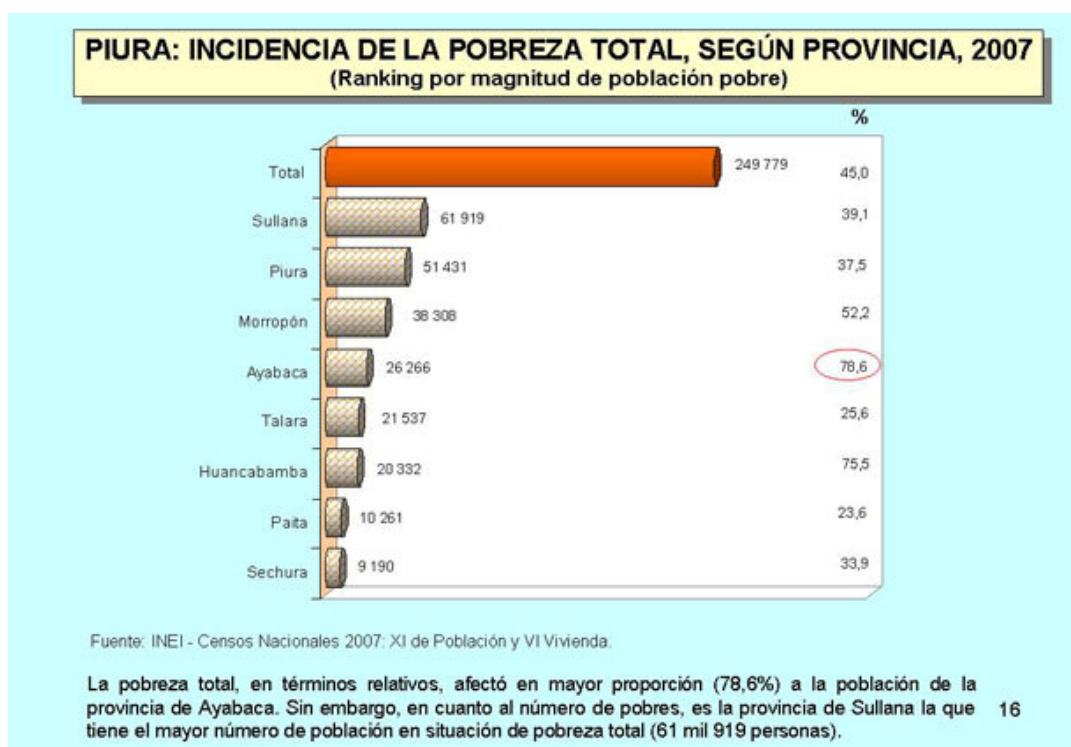
Características de la población	Piura
Población	1,630,772
Índice de Desarrollo Humano (IDH)	0.5714
Ingreso familiar per cápita mensual en dólares (\$)	87.76
Población económicamente activa (PEA) en %	
Hombre	86.2
Mujer	60.8
PEA Total	73.2

Fuente: PNUD (2008), INEI (2008). Elaboración propia.

Para el 2011, Piura, tiene el 42.5% de su población viviendo en pobreza⁶. Del cuadro N° 1, se puede observar que tiene un IDH promedio, se ubica en el segundo grupo de departamentos pobres del país, junto con Amazonas, Cusco, Loreto, Cajamarca y Pasco.

Los ingresos familiares son menores a la remuneración mínima vital, el 73.2% de su población es parte de la población económicamente activa (PEA), teniendo menor participación las mujeres. La provincia de Ayabaca, es la provincia con mayor incidencia de pobreza en la región de Piura, seguida por Sullana, provincia donde se ubican los centros poblados donde se ha realizado la presente investigación. (Ver Gráfico 3).

⁶ INEI, Perú en Cifras, indicadores sociales. 19/9/2011.



Fuente: INEI-Censos Nacionales 2007

Gráfico 3. Piura: Incidencia de la Pobreza Total, según Provincia, 2007

Los Centros Poblados (C.P.) donde se ha realizado el estudio son el C. P. Huangalá y San Vicente de Piedra Rodada, pertenecen a la provincia de Sullana, son zonas rurales, con un aproximado de 1500 habitantes en cada uno. Se ubican en zonas rurales, con vías de acceso rústicas.

La población se dedica a la producción, venta y generación de empleos en el banano orgánico certificado por el Comercio Justo. Se trata de pequeños productores del banano orgánico, que en promedio tienen de 3 a 5 hc. de terreno para la producción, los hijos de dichos productores son los trabajadores y trabajadoras asalariados de los familiares, vecinos y de los mismos padres. El promedio de estudio de los trabajadores/as asalariados es la educación secundaria y técnica.

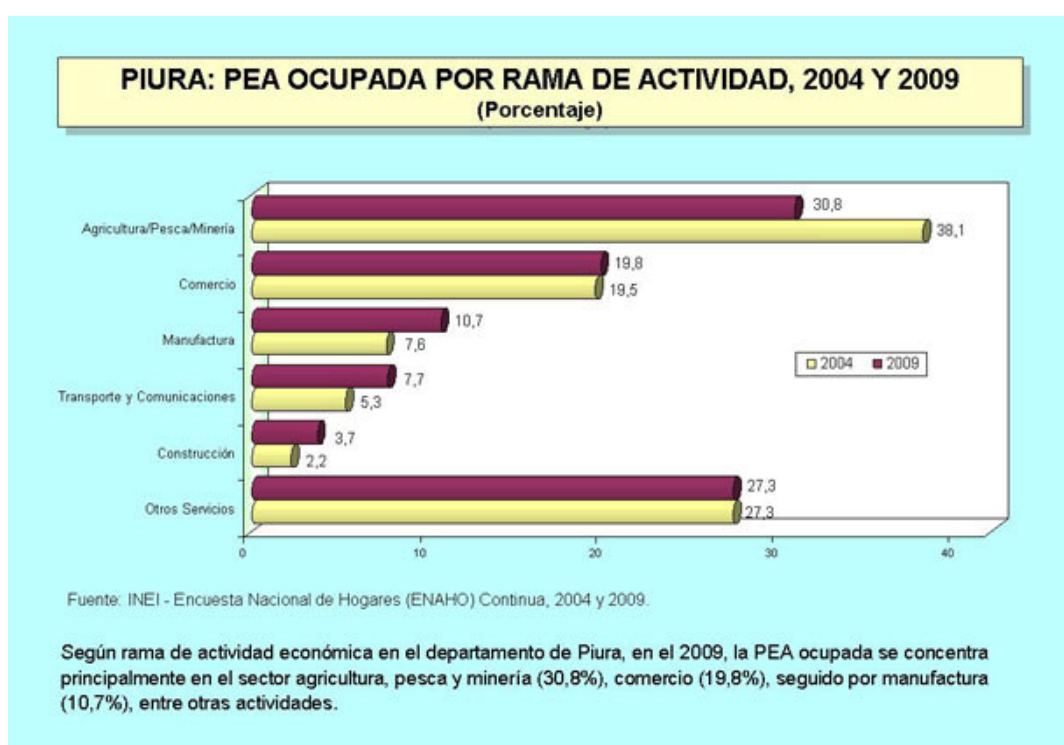
La PEA ocupada en condición de pobreza y pobreza extrema se ubica en las actividades primarias y principal fuente de empleo asalariado y no asalariado, como la agricultura, pesca y minería. (Ver cuadro 2 y Gráfico 4).

Cuadro 2. Perú: PEA Ocupada por Condición de Pobreza, según Ramas de Actividad, 2010.

PERÚ: PEA OCUPADA POR CONDICIÓN DE POBREZA, SEGÚN RAMAS DE ACTIVIDAD, 2010 (Porcentaje)				
Ramas de actividad	Pobre	Pobre extremo	Pobre no extremo	No Pobre
Total	100,0	100,0	100,0	100,0
Agricultura/Pesca/Minería	60,4	80,1	52,1	21,9
Manufactura	7,7	4,1	9,2	11,1
Construcción	4,3	2,9	4,9	5,6
Comercio	9,8	4,5	12,0	19,2
Transporte y Comunicaciones	4,0	1,5	5,1	7,7
Otros Servicios 1/	13,8	6,9	16,7	34,5

1/ Incluye actividades como: Servicio de gas y electricidad, Restaurantes y Hoteles, Intermediación financiera, Sector Público, Salud, Educación, etc.
Fuente: INEI – Encuesta Nacional de Hogares Anual, 2010

Fuente: INEI-Encuestas Nacional de Hogares Anual, 2010



Fuente: INEI-Encuestas Nacional de Hogares Anual continua, 2004 y 2009.

Gráfico 4. Piura: PEA Ocupada por Rama de Actividad, 2004-2009

1.2 Formulación del Problema

La inserción al empleo asalariado de las mujeres supone cambios en los roles de género que se expresan en el trabajo reproductivo y productivo, su empoderamiento por su acceso al empleo remunerado, así como en las condiciones laborales definidas por las normas formales y las costumbres de empleabilidad del sector agrícola.

En ese sentido la pregunta principal de investigación es la siguiente:

¿La inserción laboral de las mujeres del banano orgánico de la agricultura de exportación no tradicional, qué cambios ha producido en su acceso al empleo asalariado, en la división sexual del trabajo expresadas en el trabajo productivo y reproductivo, ha generado su empoderamiento y mejoramiento de las condiciones laborales de sectores rurales agrícolas de centros poblados de Huangalá y San Vicente de Piedra Rodada, provincia de Sullana, región de Piura?

Las preguntas complementarias de la investigación son:

- ¿La incorporación de las mujeres al empleo asalariado genera cambios en la división sexual del trabajo tanto en el ámbito familiar como en el centro de trabajo?
- ¿El empleo remunerado ha generado el empoderamiento de las mujeres?
- ¿Cómo se determinan las condiciones laborales de trabajadores y trabajadoras en el sector de la agricultura de exportación no tradicional (AENT) en los centros poblados de Huangalá y San Vicente de Piedra Rodada, provincia de Sullana, región de Piura?

1.3 Justificación Teórica

Sobre la conveniencia de la investigación, se trata del primer estudio en la agricultura de exportación no tradicional (AENT) en los centros poblados en mención. Asimismo a diferencia de estudios similares en Ica y La Libertad que plantean la hipótesis entre crecimiento económico agroexportador y precariedad laboral, nuestra investigación indaga sobre los cambios en las relaciones de género que puede producir la AENT.

Con la llegada de las transnacionales compradoras del banano orgánico, se han producido cambios culturales, sociales, en la producción y las relaciones laborales en la pequeña agricultura, pasando del autoempleo agrícola de subsistencia al empleo formal, vale decir asalariado, con derechos laborales y en especial oportunidad de empleo asalariado para las mujeres.

Sobre la relevancia social de la investigación, considero que tendrá beneficios para el sector laboral a estudiar, permitirá conocer el auge económico y analizar su influencia en las condiciones laborales y los cambios en las relaciones sociales y de género.

Sobre las implicancias prácticas, la investigación pretende comprender la influencia de la producción agroexportadora y los cambios que puede generar en las relaciones de género y las condiciones de trabajo; desde la teoría social, puede considerarse la vigencia de la división sexual del trabajo, así como el análisis del trabajo agrícola rural desde el enfoque del materialismo histórico, lo cual permitirá definir la situación social de las mujeres de zonas rurales y recomendaciones para mejorar condiciones laborales.

1.4 Justificación Práctica

La iniciativa del presente estudio en el sector agroexportador del banano orgánico, se inicia desde la experiencia de la implementación de proyectos sociales y de una (1) investigación sobre el sector referido a las condiciones laborales de trabajadores y trabajadoras del mango en la provincia de Sullana y de Piura. Asimismo hay expectativa desde la población estudiada de difundir las relaciones laborales y los cambios sociales que se vienen dando en el sector dependiente de la agricultura y en particular conocer la situación de las relaciones de género.

Las características de la población a investigar y su importancia para el objeto de estudio, lo detallo a continuación:

La población a investigar, son parte del Sindicato de Trabajadores Agrarios del Perú – SITAG Perú, organización con la que se coordinó para el recojo de la información y hacia quienes se hará la devolución de los principales resultados.

El SITAG Perú, tiene 7 años de creación, es un sindicato por rama, con afiliación directa, las mujeres y hombres trabajadores del banano orgánico pueden afiliarse sin ser parte de un sindicato de base, lo integran trabajadores y trabajadoras de centros poblados con mayor concentración de producción bananera para la exportación. Los afiliados del SITAG, son trabajadores/ras de las asociaciones de pequeños productores, obreros/ras de empresas de la agroindustria de diversas frutas y hortalizas, es en estas asociaciones y empresas agroindustriales donde hay Comités Sindicales que forman parte del SITAG Perú.

Actualmente tienen 4000 afiliados y afiliadas, la dirigencia en su mayoría está ocupada por hombres, pero al interior de la estructura orgánica del SITAG cuenta con una Secretaría de la Mujer y en sus Comités Sindicales, también cuentan con Secretarías de la Mujer.

Las mujeres presentan mayores limitaciones para afiliarse al SITAG, principalmente por patrones culturales y de su identidad de género que impide su plena participación en organizaciones de diverso orden y en el sindicato.

El Sindicato de Trabajadores Agrarios del Perú – SITAG – Perú, en el nivel internacional es parte de la Coordinadora Latinoamericana de Sindicatos Bananeros y Agroindustriales – COLSIBA. También forma parte de la Coordinadora Latinoamericana de Trabajadores Agrarios (CLTA). Con ambas organizaciones regionales comparte espacios de diálogo social como el Foro Mundial Bananero, para lograr el ideal de un trabajo justo, con el respeto pleno de los derechos laborales y la promoción fundamental de la libertad sindical y la igualdad de género.

En el sector del banano orgánico, no existen investigaciones académicas que den cuenta de las condiciones laborales, de las relaciones de género y de la situación de las mujeres trabajadoras del sector, motivo por el cual es importante para la población objeto de estudio y para profundizar en el tema de género y empleo en el sector agroindustrial no tradicional.

1.5 Objetivos:

1.5.1 Objetivo General

Analizar desde la percepción de trabajadoras y trabajadores, los cambios que produce la inserción de las mujeres al empleo asalariado en el sector productivo del banano orgánico de la agricultura de exportación no tradicional (AENT), en especial en las relaciones de género expresadas en la división sexual del trabajo en el espacio familiar y laboral, el empoderamiento de las mujeres y las condiciones laborales.

1.5.2 Objetivos Específicos

La investigación plantea tres (3) objetivos:

1. Conocer si la incorporación y permanencia en el trabajo de las mujeres, produce su empoderamiento expresada en el poder de decisión sobre sus vidas, su familia y en el espacio laboral.
2. Conocer si la inserción laboral de las mujeres del sector bananero de la agricultura de exportación no tradicional (AENT) modifica la división sexual del trabajo tanto en las dimensiones productivas y reproductivas.
3. Explorar si las condiciones laborales en la agricultura de exportación no tradicional del banano orgánico se definen por las prácticas consuetudinarias y las leyes laborales formales.

CAPITULO II: MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes del Problema

Desde el año 2004 diversos estudios sobre la agroexportación en Ica, La Libertad y Piura, realizados por la Federación Provincial de Mujeres de Ica - FEPROMU Ica (2004), Asociación Aurora Vivar -Calisaya y Flores (2006), el Instituto Salud y Trabajo – ISAT (2005), Valladares (2006) y Chacaltana (2007), León Y. (2009), Eguren F. (2010), Somo Nederland (2010) centralizan su análisis en la contradicción entre el sostenido crecimiento agroexportador de casi dos décadas y las precarias condiciones laborales, expresadas en la vulneración de algunos derechos laborales y las condiciones de pobreza en la que viven trabajadores y trabajadoras de dicho sector laboral.

La metodología de estas investigaciones es del tipo cuantitativo y cualitativo, estados del arte, sus instrumentos de recolección de información son las encuestas y cuestionarios aplicados en Ica, a excepción de la investigación de Somo Nederland (2010) realizada para el sector del mango en Piura.

En general estos estudios señalan que el sector se caracteriza por ser un trabajo temporal, salario según producción, por tarea o destajo, en ocasiones laboran más de ocho (8) horas de trabajo diarias, deficiencias a la seguridad y salud, discriminación por edad y embarazo en el caso de las mujeres y restricción a la libertad sindical. Como

parte de su responsabilidad social empresarial, algunas empresas en Ica y La Libertad han implementado servicios de movilidad para trabajadores y trabajadoras y centros de cuidado infantil.

2.2 Bases Teóricas

El propósito de esta sección es dar a conocer los enfoques teóricos que explican el tema de investigación.

La primera es la Teoría Marxista que explica la relación entre capital y trabajo, presente en la relación laboral en la agricultura de exportación no tradicional. La segunda teoría que explica el presente trabajo es la Teoría de Género.

2.2.1 Enfoque del Materialismo Histórico - Teoría Marxista:

El Enfoque del Materialismo Histórico explica la realidad social a estudiar de la presente tesis. Este enfoque presenta tres (3) categorías básicas de análisis: Estructura económica, estructura ideológica y estructura jurídico-política, estas tres (3) unidades integran la estructura social. Se detalla a continuación los contenidos de las tres categorías en mención:

Cuadro 3. Enfoque del Materialismo Histórico

Categoría de Análisis		Contenido
Estructura Económica		Implica la combinación de las relaciones técnicas de producción (RTP) y de las relaciones sociales de producción (RSP). RTP: Trabajador directo, transforma la materia prima. Trabajador No directo, es el que vigila y controla la producción. RSP: Relación entre propietarios de los medios de producción y No propietarios de los medios de producción (obreros).
Estructura Ideológica		Sistema de ideas y representaciones sociales. Sistemas de actitudes y comportamientos sociales (costumbres y creencias). Ambos son sistemas de cohesión social.
Estructura Política	Jurídico-	El Estado y las normas que regulan el funcionamiento de la sociedad.

Fuente: Castro, C. (2000). Sociología para Analizar la Sociedad. Pag. 57-62

El postulado teórico del Enfoque del Materialismo Histórico, se concreta en el pensamiento Marxista. Marx, en su análisis desde el materialismo dialéctico, aduciendo que los fenómenos sociales tienen su origen en causas económicas, categoriza como elemento de análisis de la sociedad, la propiedad privada, la división del trabajo, la contradicción entre capital y trabajo y su relación de conflicto permanente, las clases sociales producto de la relación entre trabajo y propiedad (por ejemplo burgués y proletario en el capitalismo) y la plusvalía.

El autor señala que las características de la producción capitalista, o la transformación de bienes crean “dos tipos diferentes de propietarios de bienes” que se relacionan y se enfrentan, “por un lado los propietarios del dinero, medios de producción y alimentos” poseedores de capital, que quieren explotar sus bienes mediante la adquisición de fuerza de trabajo ajena; “ por otro lado los trabajadores libres, que venden su propia fuerza de trabajo y por lo tanto son vendedores de trabajo, no forman parte de los medios de producción, pero tampoco cuentan con los medios de producción”, “son condiciones de la producción capitalista”⁷.

De otro lado señala que “la diferencia entre los sexos es junto con las diferencias individuales y de edad la base de la división natural del trabajo dentro de cada unidad de producción”⁸. Esta división del trabajo es parte de todas las etapas de sociedad,

⁷ Menschik, J. La Mujer que Trabaja: Libertación, alienación y lucha. (1972), pag. 44

⁸ Op. Cit. Pag. 20

desde la primitiva, la esclavista, la feudal y la capitalista, se intensifica con el incremento de la población y de las diversas formas de producción y ramas de actividad.

Menciona también las relaciones de conflictividad entre la burguesía y el proletariado, afirmando que “toda sociedad va dividiéndose en dos grandes clases, que se enfrentan directamente: La burguesía y el proletariado”, por tanto que la historia de toda sociedad es la historia de la lucha de clases; la lucha de clases es el motor de los acontecimientos”⁹

Una afirmación importante es que “la expansión del capital aumenta la cantidad de trabajadores explotados y el grado de explotación”¹⁰. Esta afirmación se constata en nuestra sociedad actual, donde el comercio internacional permite la expansión del mercado local, un incremento de puestos de trabajo, pero con menores derechos laborales. La agricultura de exportación no tradicional ha significado generación de empleo, sobretudo mano de obra no calificada, depende directamente del carácter estacional de los productos y de las exportaciones.

La valoración de los sexos, es decir del hombre y la mujer, se vincula con el desarrollo de las fuerzas productivas y con la división del trabajo, por tanto si la mujer no es parte de la fuerza productiva, su posición social será menor a la del hombre. Es decir la situación social de la mujer está condicionada por la división del trabajo¹¹.

Sostiene la teoría marxista sobre la emancipación femenina¹²: “Sólo el ingreso de la mujer a la producción la equipara con el hombre en el trabajo y la independiza económicamente de aquel. Pero al mismo tiempo queda sometida al dominio de los capitalistas y a la coacción del capital”.

El empleo femenino en la agricultura de exportación no tradicional (AENT) y en el sector bananero, está referido a las labores que realizan las mujeres en la producción

⁹ Biblioteca del Socialismo Científico. Lenin, Marx, Engels. Marxismo. Pag. 17.

¹⁰ Porras, R. Compilación de Teoría Sociológica- Marx, K. El Materialismo Dialéctico (2004) pg. 66

¹¹ Menschik, J. La Mujer que Trabaja: Libertación, alienación y lucha. (1972), pag. 13

¹² Op. Cit. pag. 13.

agrícola a cambio de la remuneración establecida a partir de una relación de dependencia frente al empleador o empleadora. Se trata de la producción agrícola para la exportación y con valor agregado respecto a los productos agrícolas tradicionales, como el arroz, el café, al algodón y el azúcar.

2.2.2 Teoría de Género

El género es un elemento constitutivo de las relaciones sociales basadas en las diferencias entre los sexos, por la cual se asignan roles, acceso al espacio público y privado, define condición y posición social de mujeres y hombres. El género está constituido por 4 dimensiones o elementos interrelacionados en los que se expresa y reproducen los símbolos, conceptos normativos, lo político-social-institucional y la identidad subjetiva¹³.

Cuadro 4. Dimensiones de la Teoría de Género

Dimensión	Significado
1. Dimensión simbólica	Referido a las representaciones múltiples y a veces contradictorias que tienen tanto las mujeres como los hombres, el uso de los símbolos culturalmente disponibles.
2. Dimensión normativa	Referido a las normas y propuestas doctrinarias, institucionales, científicas, religiosas, educativas, jurídicas y políticas que van a guiar la vida de individuos, dándoles un significado a las relaciones que se establecen entre mujeres y hombres.
3. Dimensión política, social e institucional	Va más allá de lo normativo, para ver cómo se organiza la sociedad desde el punto de vista cultural, económico y político, y donde las personas se desarrollan adquiriendo y reforzando los símbolos y normas. Esta dimensión pone en evidencia la necesidad de una mirada crítica sobre la división por sexo en el ámbito de las instituciones, la economía, la política y la sociedad. Por tanto, no sólo las normas producen y reproducen discriminación, sino también las instituciones, como familia, iglesia, escuela, medios de comunicación, partidos políticos, etc.
4. Dimensión subjetiva:	Se refiere a la forma cómo las personas generan sus propias percepciones como individuos, así como a la construcción de múltiples identidades que permanentemente van a ser moldeadas por la cultura, las normas, los valores, los símbolos y además a las formas como se generan prácticas sociales que van a ir cuestionándose con frecuencia.

Fuente: Scott, J. El género una categoría útil para el análisis histórico". En: Género, conceptos básicos. PUCP. Lima. 1996.

13 Scott, J. El género una categoría útil para el análisis histórico". En: Género, conceptos básicos. PUCP. Lima. 1996

La concepción de género nos permite actuar interpretando las relaciones sociales de desigualdad y poder entre hombres y mujeres, así como espacios estructurales que mantienen un orden social de subordinación de las mujeres. Estas relaciones de subordinación no sólo se remiten al ámbito familiar o privado, sino que trascienden al ámbito del trabajo.

Con esta categoría de análisis se puede entender que la división sexual del trabajo forma parte de las relaciones sociales y forma parte del orden de género de nuestra sociedad: a). El espacio público reservado para la producción y para el hombre, y b). el privado destinado a un trabajo reproductivo o de procreación, consignado a las mujeres. A lo largo de la historia esta división del trabajo por sexo otorga a la mujer el rol de cuidadora.

El que un gran número de mujeres hayan ingresado al sector laboral de la agricultura de exportación no tradicional del banano orgánico, rompe con la tradicional asignación de tareas por sexo, sus habilidades aprendidas en el trabajo reproductivo, son ampliamente requeridas para ingresar a esta labor.

Sin embargo las responsabilidades familiares siguen siendo tarea principal de las mujeres y la organización del trabajo las ubica en jerarquías de subordinación respecto del hombre. Se requiere de un cuestionamiento constante tanto en el espacio público como privado para cambiar los roles y creencias que subordinan a la mujer, además de medidas que propicien la igualdad de género en el empleo en dicho sector laboral.

2.2.3 Agricultura de Exportación No Tradicional en el Perú - AENT

Como parte de las bases teóricas, se dan a conocer las principales concepciones actuales que guiarán el presente estudio, como los antecedentes de la agricultura de exportación no tradicional (AENT), las características del empleo, la situación de crecimiento de la AENT; los alcances y significado del comercio justo del banano orgánico, el trabajo productivo y reproductivo en el contexto de flexibilización laboral.

2.2.3.1 Agricultura de Exportación No Tradicional (AENT): Antecedentes, Características del Empleo y Situación Actual

2.2.3.1.1 Antecedente Histórico de la AENT.

La historia de nuestro país expresa la influencia sostenida del poder oligárquico en el Estado¹⁴, durante los años 30 y mediados del 60, se manifiesta su máximo poder, a través de la economía primaria exportadora, expresada en la producción para la exportación minera, azúcar, algodón, pesca, agroexportación en la costa y en el poder gamonal en la sierra.

La crisis del poder oligárquico se remite desde la década de los años 50, pero llega a su cúspide en el período de 1963- 1968, durante el gobierno del presidente Fernando Belaúnde T., dicha crisis se hace evidente ante la falta de legitimidad social del gobierno, frente a la no respuesta de las reformas económicas, sociales, el fortalecimiento del poder militar y la debilidad para mantener el orden social.

En este difuso contexto político, se inicia la reforma agraria – Ley N° 15037 – Ley de Reforma Agraria (21.05.1964), norma que planteó acciones de reforma agraria en la sierra de Cusco, Puno y Junín, con excepción de los agroexportadores del norte del país.

Es en el período de 1968 – 1975, estando de presidente Juan Velasco A., quien inicia con ímpetu diversas reformas estatales, como la reforma agraria (D.L. 17716 – 24.06.1969), cuyo mayor significado social e importancia al sector, se debe al cambio del poder económico, como la expropiación y adjudicación de más de 7000 hc.¹⁵ y estructura tradicional de tenencia de la tierra; expropió los complejos agroindustriales

¹⁴ DESCO – Centro de Estudios y Promoción del Desarrollo (1986), pag. 20. Señala como grupos oligarcas a: Agroexportadores, fracción financiera y terratenientes tradicionales o gamonales. Estos grupos pasaron a formar un Estado oligárquico, es decir un modelo cerrado de gobierno con atención a intereses minoritarios.

¹⁵ Tamayo H. (1986), pag. 364

de azúcar y algodón, pasando a formar cooperativas en la costa y tenencia de parcelas en la sierra, conllevando a cambiar el estatus social del sector agricultura del país.

Los pequeños productores del banano orgánico, que hoy están organizados en la Asociación de Pequeños Productores de Banano Orgánico, que a su vez son empleadores de mujeres trabajadoras y trabajadores, que constituyen la población del presente estudio, son beneficiarios de la reforma agraria.

Posteriormente en el período de 1985 – 1990, durante el gobierno de Alan García, producto de un diagnóstico sobre la baja rentabilidad de la agricultura en el país, se inicia el período de recuperación del sector agricultura en la costa y selva principalmente, a través de la incorporación de diversas políticas estatales como, el incremento de precios y productividad, subsidios de insumos agrícolas y creación del banco agrario. Finaliza dicha etapa con la crisis de la balanza de pagos, la hiperinflación y la recesión económica.

Es durante el gobierno de Alberto Fujimori F., en los años de 1990 al 2000, que la agricultura cambia producto de las reformas económicas, políticas y sociales como respuesta a la inflación, entre las más destacadas ideas al respecto tenemos: “Reajuste de precios y tarifas públicas, eliminación de subsidios, mayor presión tributaria, menor gasto público, libre determinación del tipo de cambio y tasa de interés”¹⁶. En concreto menor participación del Estado en la economía.

Igualmente en el período 1990 al 2000 algunas de las medidas de políticas para el sector agrario fueron¹⁷:

- Política laboral 1990-1995: Los trabajadores y trabajadoras estaban sujetos al régimen laboral de la actividad privada.
- Política comercial: Reducen aranceles a algunas partidas de productos agrícolas.
- Desarrollo rural: Se crean programas sociales de apoyo rural de la sierra y selva: FONCODES, PRONAA y PRONAMACHS.

¹⁶ PUCP. Velásquez Jackeline y Velásquez Julia. (2012). Pag. 176

¹⁷ PUCP. Velásquez Jackeline y Velásquez Julia. (2012). Pag. 177-183

- Políticas tributarias: Se exoneran del impuesto general a las ventas, el impuesto de promoción municipal y del impuesto a la renta a los productores agrarios cuyas ventas anuales no superen las 50 UIT.
- Políticas de inversiones: se declara de interés nacional el desarrollo de la agroindustria
- Importaciones y exportaciones de semillas mejoradas, certificadas.
- Año 2000: Régimen laboral especial – Ley 27360 - Ley de Promoción Agraria – 20.10.2000.
- Ley N° 28810, que prorroga la vigencia de la Ley N° 27360, hasta el 31 de diciembre de 2021.

En el mismo período de recuperación económica, de reformas de políticas del Estado y económicos, se deroga la Constitución de 1979 y se promulgó la nueva Constitución de 1993, disminuye el rol protector del Estado respecto de los derechos laborales, disminuye el poder del movimiento sindical, se impulsa las actividades extractivo exportadoras, como la AENT, la minería, petróleo; así como la apertura al comercio exportador a través del Preferencias Arancelarias Andinas (ATPA) y Promoción Comercial Andina y Erradicación de Drogas (ATPDEA), que hoy son antecedentes de los Tratados de Libre Comercio (TLC) con diversos países del mundo.

Históricamente las estrategias de desarrollo del país, se pueden clasificar en¹⁸:

1. Diversificación de exportaciones primarias.
2. Industrialización por sustituciones de importaciones.
3. Promoción de exportaciones no tradicionales.

A partir de los antecedentes de la agroindustria y de la agricultura en el país, podemos concluir que las políticas agrarias implementadas desde los noventa es la estrategia de “promoción de las exportaciones no tradicionales”, como la AENT, son determinantes para los cambios producidos en las zonas rurales - urbanas en especial en la agroindustria del banano orgánico, se evidencian cambios económicos, desplazamiento de productos agrícolas tradicionales por los no tradicionales, como el

¹⁸ PUCP. Velásquez Jackeline y Velásquez Julia.(2012). Pag. 175

azúcar y algodón por productos como el espárrago, cítricos, banano orgánico, entre otros y sociales como la generación de empleo asalariado en zonas urbano rurales de la costa principalmente.

La definición recogida de reciente investigación¹⁹ sostiene que las exportaciones tradicionales son: mineros (cobre, hierro, plomo, zinc, oro, estaño), petróleos y sus derivados y agrícolas como el algodón, azúcar y café. Las exportaciones no tradicionales están integrados por productos agropecuarios, pesqueros, textiles, maderas, papel y sus manufacturas, químicos, minerales no metálicos, sidero-metalúrgicos, joyería, metal – mecánica, pieles, cueros, artesanías entre otros.

Concluyo que la agroindustria de exportación no tradicional (AENT), también llamada agricultura intensiva, es la producción agrícola para el mercado global, con inversión en tecnología y tierras agrícolas, certificación de calidad de los productos, cumplimiento de estándares laborales y relación laboral formal o de acuerdo a las normas laborales. Marca diferencia con la agricultura tradicional por su mercado de destino, pues la agricultura tradicional se destina al mercado nacional, las exigencias de producción de calidad y la formalidad en las relaciones laborales. Los productos destacados en la agricultura tradicional son: Algodón, maíz amarillo, maíz verde, papas, trigo. En la agricultura intensiva o no tradicional son: Espárragos, mangos, uvas, vegetales, café, cacao, alcachofa. (Ver diferencias en el Cuadro 5).

Cuadro 5. Diferencias entre la agricultura tradicional y la Agricultura de Exportación no Tradicional (AENT)

Agricultura tradicional / Extensiva	Agricultura de Exportación no Tradicional – AENT/ Intensiva
Actividad económica primaria productiva. Producción para el mercado nacional, local Emplea técnicas artesanales y ancestrales. Consumo interno	Actividad económica primaria productiva. Sector moderno, mercado global Tecnología (sistema de irrigación, estudio de suelos, semillas certificadas, control de plagas), concentración de tierra en capitales mixtos (nacionales y externos).

¹⁹ Asociación Aurora Vivar. Calisaya M. y Flores K. (2006). Pag. 18.

De subsistencia y/o familiar. Asociado a pobreza y menor acceso a servicios básicos.	Ingente producción y vinculación con el mercado externo
Principales productos: Algodón, maíz amarillo, maíz verde, papas, trigo.	Principales productos exportables: Espárragos, mangos, uvas, vegetales, café, cacao, alcachofa.
Fuerza laboral: familiar, reciprocidad familiar, contrata trabajador/a asalariada ocasional.	Fuerza laboral: Formal y asalariada según legislación laboral.

Fuentes: Elaboración propia en base a: PUCP. (2012). Velásquez Jackeline y Velásquez Julia, pag. 164. / CIED. (2008), Desarrollo Territorial y Nueva Ruralidad en el Perú 25-27/ AGAP, Apoyo Consultoría. (2010) Contribution and Impact of Modern Agriculture on the Development of Perú. Pag. 8 / FAO, CEPAL y OIT. Políticas de Mercado de trabajo y pobreza rural en América Latina. (2010). Pag. 269.

2.2.3.1.2 Situación Actual de la AENT.

Según el IV CENAGRO - 2012, las unidades agropecuarias al 2012 a nivel nacional eran un total de 2 millones 292 mil 772.

Piura es uno de los departamentos con mayores unidades agropecuarias (145,282), con un incremento de 331,156 unidades agropecuarias respecto del año 1994; cuenta con 259 115 parcelas, es el segundo departamento con mayores parcelas en la costa después de La Libertad.

En la cuenca del Chira que abastece agua a productores del banano orgánico de Sullana, de arroz y otros productos agrícolas, se encuentran 46,282 unidades agropecuarias. Estas unidades agropecuarias conforman Asociaciones de Pequeños Productores de Banano Orgánico y al mismo tiempo son empleadores agrícolas.

La brecha de crecimiento entre la agricultura tradicional y no tradicional se incrementa desde los años 2000. La agricultura no tradicional o moderna, presenta una tasa de crecimiento anual de 6.65%, mientras la agricultura tradicional de 2.20% anual. Este crecimiento ha implicado ampliación de la frontera agrícola y proyectos de irrigación, contando con 236,500 ha en toda la costa peruana, incremento del empleo formal y posible reducción de la pobreza en zonas rurales. (Ver Cuadro 6)

Cuadro 6. Crecimiento promedio anual y expansión de la frontera agrícola, 2000-2010

Agricultura Tradicional: 2.20%		Agricultura moderna: 6.65%	
Expansión de frontera agrícola			
Proyecto		Ha	
Proyecto Binacional Tumbes Puyango		19500	
Proyecto Alto Piura		19000	
Proyecto Olmos Tinajones		43500	
Proyecto Jequetepeque Zaña II		31000	
Proyecto Chavimochic III		19000	
Proyecto Chinecas		25000	
Proyecto Pampas de Concón Topara		33000	
Proyecto Majes Siguanilla II		46500	
Total nuevas hectáreas		236500	

Fuente: AGAP, Apoyo Consultoría. (2010) Contribution and Impact of Modern Agriculture on the Development of Perú. Pag. 10.

Según el Ministerio de Agricultura, para junio del 2012, las exportaciones agrarias no tradicionales alcanzaron un valor de ventas de US\$ 1.027 millones y representaron el 92,4% del total de las agroexportaciones, monto que significó un crecimiento de 7,2% respecto de las ventas registradas en el mismo periodo de 2012 (US\$ 958.3 millones).²⁰

Las exportaciones no tradicionales, para enero – agosto, 2012, de US\$ 7 027 millones. Para el 2011, del total de exportaciones no tradicionales, el agropecuario el mismo que incluye la AENT, significó el 14% del total de las exportaciones del país²¹. Estas cifras demuestran que la agroindustria si es fuente importante para el crecimiento económico, al igual que otros sectores productivos, como la minería y los textiles.

Los productos de agro exportación más importantes son: las uvas, espárragos y las alcachofas (*Ver cuadro 7*). Otros productos también importantes son el aguacate (paltas), mangos y banano orgánico, estos últimos son exportados principalmente a EEUU y Países Bajos y otros países europeos, como Alemania, Austria, Suiza, Países

²⁰ Fuente: <http://www.larepublica.pe/17-06-2013/minag-en-primer-cuatrimestre-exportaciones-agrarias-sumaron-us-1112-millones>

²¹ Fuente: SUNAT. Aduanet.

<http://www.aduanet.gob.pe/aduanas/informae/2011/exportacion/prodPorSectorEconomico.png>

Bajos, Reino Unido, Noruega, Dinamarca, otros²². El Perú, es el primer país exportador de banano orgánico, espárragos frescos y preparados, páprika, entre otros productos agropecuarios y mineros.²³

Cuadro 7. Principales Productos de Agroexportación 2010-2011

Principales Productos de agroexportación, 2010 - 2011				
(Valor FOB en millones US\$)				
Sector / Producto	2010	2011	Var %	Participac. %
No tradicional	7712,93	10191,90	32,14%	22,16%
Agropecuario	2201,53	2843,37	29,15%	6,18%
Uvas frescas	186,24	304,16	63,32 %	0,66 %
Espárragos, frescos o refrigerados	290,62	292,93	0,79 %	0,64 %
Aguacates (paltas) frescas o secas	85,04	161,29	89,66 %	0,35 %
Espárragos, prepar. o conserv., sin congelar	106,09	142,77	34,57 %	0,31 %
Alcachofas (alcauciles)	97,09	127,33	31,15 %	0,28 %
Magnos y mangostanes, frescos o secos	90,04	115,53	28,31 %	0,25 %
Paprika entera	66,40	87,14	31,23 %	0,19 %
Pimiento piquillo	50,11	66,11	31,93 %	0,14 %
Preparac. usadas para alimentac.	70,24	94,20	34,11 %	0,20 %
Animales				
Leche evaporada sin azúcar ni edulcorante	76,95	93,46	21,46 %	0,20 %
Resto	1082,72	1358,45	25,47%	2,95%

Fuente: SUNAT. Aduanet. / Elaboración propia. Noviembre, 2012

La agricultura de exportación no tradicional (AENT), se inicia a mediados del año 1995. Actualmente existen 1,630 empresas del sector, de las cuales 69 son grandes empresas, por tanto tienen más de 100 trabajadoras y trabajadoras por empresa.²⁴

Según el Instituto Peruano del Espárrago – IPEH, los productores de espárrago son 31 en total, nueve (9) en La Libertad y veintidós (22) en Ica.

²² OTC – Tendencias en el mercado europeo y Evolución de las Exportaciones 2012. Disponible en ADEX: http://www.adexperu.org.pe/descargas/pagina_descargas/descargas.html

²³ Fuente: Adex. <http://www.directorioadex.com/>

²⁴ Fuente: ADEX, Data Trade. En base a la Aduana Peruana.

En Piura se registran treintaidos (32) empresas agroexportadoras, algunas empresas que operan en Piura, también tienen actividad productiva en La Libertad y Lambayeque. Doce (12) empresas son las principales exportadoras de banano orgánico, las mismas que compran el banano orgánico a las asociaciones de pequeños productores de Sullana. (Ver Cuadro 8).

Cuadro 8. Empresas de la AENT del Departamento de Piura, 2013

EMPRESAS	GREMIO/organización a la que pertenece
Exportadoras de banano orgánico 2011:	
Corporación Peruana de Desarrollo Bananero S.A.C. - COPDEBAN SAC.	
PRONATUR EIRL	
Central Piurana de Asociaciones de Pequeños Productores de Banano Orgánico - CEPIBO	
Asociación de Pequeños Productores de Banano Orgánico de Samán y Anexos – APPBOSA	331 - pequeños productores
Bio Costa SAC	
Asociación de Productores de Banano Orgánico del Valle del Chira	
Asociación de Bananeros Orgánicos SOLID	
Grupo Hualtaco SAC	
Inkabanana SAC	
Organia SAC	
Fairtrasa Perú SA	
Liofilizadora del Pacífico SRLTDA	
Exportadoras de mango, cítricos, palta, ajíes y otros:	
FLP del Perú S.A.C.	APEM (Asociación Peruana de Productores y Exportadores de Mango)
SUNSHINE EXPORT S.A.C	APEM
Agrícola y Ganadería Chavín De Huantar S.A.	APEM
Agromar Industrial SAC	APEM
Agrojugos SAC.	APEM
Agropacking Export SA	APEM
BioFruit SA	APEM
Camposol S.A.	APEM
CGM Sociedad Agrícola SAC	APEM
David Oppenheimer Co. Perú	APEM
Distribuidora Internacional Agroindustrial SAC	APEM
DOMINUS SAC	APEM
Empafrut	APEM
Fresh Fruits SRL	APEM
Frutas Piuranas	APEM
FLP del Perú SAC	APEM
Nor Agro Perú SAC	APEM
Asociación Peruana de Productores de Mango - PROMANGO	APEM
Sociedad Agrícola Saturno SAC	APEM
Perú Fruts Tropical	APEM

Fuente: Promperú. Evolución de las exportaciones. Basado en datos de la SUNAT, 2012. Elaboración propia

Para el 2010 y 2011, según el ranking de empresas con más ventas al mercado internacional, las principales empresas de la AENT, son Camposol S.A. y Sociedad Agrícola Virú. Para el 2011, el valor de venta de Camposol fue de US\$ 143,45 millones, 43 millones más que en el 2011. Igualmente la agrícola Viru, tuvo un valor de ventas por US\$ 125,75 millones (25 millones más que en el año 2011). Para el período enero – setiembre, 2012, Camposol S.A. exportó un total de US\$ 90752.50 millones y Sociedad Agrícola Virú, US\$ 47168,7 millones.²⁵

Igualmente para el 2011, las principales empresas agroexportadoras de uvas (grapes), se ubican en el departamento de Ica y según orden de importancia son: El Pedregal SA. (valor FOB de US\$ de 48'176,906), Sociedad Agrícola Drokasa S.A. (valor FOB de US\$ 48'176,906), Complejo Agroindustrial Beta S.A., Ecoacuícola SAC y Agrícola Don Ricardo S.A.²⁶

Sobre los espárragos frescos o congelados, las mayores empresas agroexportadoras, son: Complejo Agroindustrial Beta S.A. (valor FOB de US\$ 33'988,161), J&P Agroexportaciones S.A.C. (valor FOB de US\$ 21'112,489), Sociedad Agrícola Drokasa S.A., Danper Trujillo S.A.C. y Camposol S.A. Sobre los espárragos en conserva, lideran según orden de importancia, Sociedad Agrícola Viru S.A., Camposol S.A., Danper Trujillo S.A.C., TalS.A. y Green Perú S.A. Las mayores exportadoras de palta (avocado), son, Camposol S.A., Consorcio de Productores de Fruta S.A., Sociedad Agrícola Drokasa S.A., Avo Perú S.A. y Hass Perú S.A.²⁷

2.2.3.1.3 Características del empleo en la AENT y la Ley N° 27360 - Ley de Promoción Agraria.

La llegada de la AENT, ha producido cambios económicos y sociales, por ello en relación a la agricultura tradicional, las condiciones laborales han variado (nuevas formas de producción y empleos asalariados) y condiciones sociales (viviendas

²⁵Fuente: SUNAT. Aduanet.

http://www.aduanet.gob.pe/aduanas/informae/XRankEmpMensual_01092012.htm

²⁶ Fuente: Adex. www.adexperu.org.pe

²⁷ Op. Cit.

cercanas a las agroexportadoras, educación en función de los requerimientos de las empresas), en casos como el banano orgánico, el mango, los pequeños productores han adecuado y combinado sus formas de producción tradicional con las exigencias de calidad para la agroexportación vinculadas con los certificadores Global Gap, BBC, otros.

En este marco, la importancia de la producción agraria, se puede medir por su aporte al PBI, por variables de empleabilidad, acceso a la seguridad social, niveles de pobreza y organizaciones de trabajadores y trabajadoras en el caso de los dependientes o asalariados. Desarrollo a continuación cada variable.

El sector agrario contribuye con el 9% del PBI.

Para el 2011, la PEA rural representa el 81,6%, el sector agrario concentra el 65,5% de la PEA rural, con mayor inserción de fuerza laboral con niveles educativos primaria, sin nivel de educación y secundaria. La PEA rural inactiva representa el 18,4%, con niveles educativos predominantes de secundaria y superior. (Ver Cuadro 9).

Cuadro 9. PEA en Zona Rural, según educación, 2011 (%)

PEA Rural	Hasta Primaria	Secundaria	Superior
81,6%	85,9	75,6	81,1
Sólo sector agrario: 65,5% PEA rural			
PEA rural Inactiva			
18,4%	14,1	24,4	18,9

PEA Rural Inactiva: trabajo del hogar no remunerado, estudiantes, jubilados, otros.

Fuente: INEI. Condiciones de Vida en el Perú (2013), pag 47. Y ENAHO 2010. Elaboración propia

Igualmente, para el 2011, la PEA rural ocupada por rama de actividad, la agricultura, pesca y minería concentra el 9.6% de trabajadores y trabajadoras. (Ver Cuadro 10).

Cuadro 10. PEA Ocupada por Rama de Actividad en Zona Rural, Perú, 2011 (%)

Actividad	%
Agricultura, pesca y minas	9,6
Manufactura	12,3
Construcción	6,7
Comercio	22,3
Transportes y comunicaciones	10,2
Otros servicios	39,1

Fuente: INEI, Condiciones de Vida en el Perú (2013). Pag 59. Elaboración propia

En la AENT se pueden definir hasta tres (3) categorías ocupacionales: el asalariado, que puede ser obrero de campo y planta, el empleado, que puede ser administrativo y técnico vinculado al sector agrario, el empleador o patrono. La Trabajadora Familiar No Remunerado (TFNR) integrado en su mayoría por mujeres y el independiente, dedicado a la pequeña agricultura en parcelas, conforman la agricultura tradicional principalmente. Para el presente estudio la categoría a estudiar es el obrero y obrera asalariada de la AENT del sector del banano orgánico.

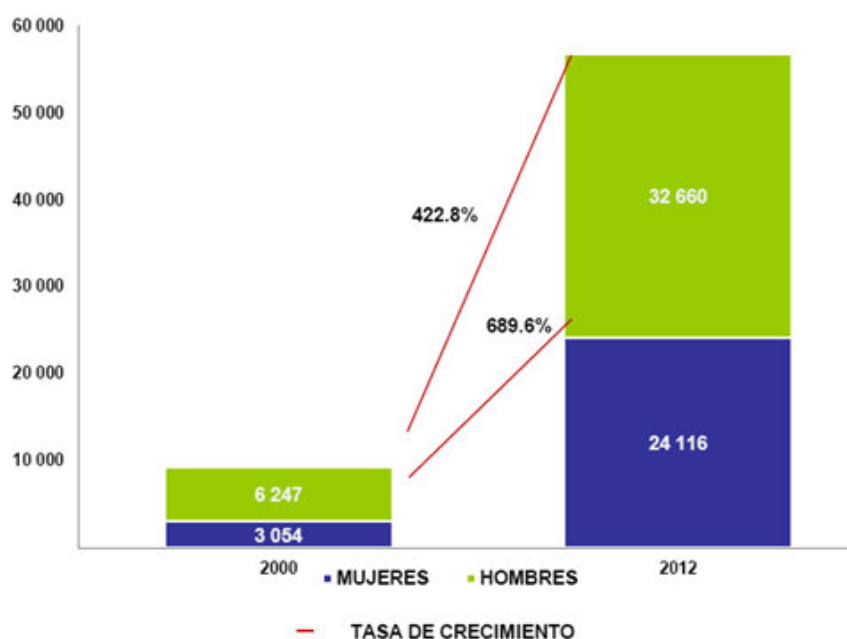
La tendencia actual a partir de las reformas en políticas agrarias están produciendo un incremento de los asalariados, permanencia estable de los independientes, disminución del trabajo familiar no remunerado (integrado mayormente por mujeres) y mayor ingreso de mujeres al empleo en la AENT. (Ver Cuadro 11).

Cuadro 11. Evolución de la Categoría Ocupacional PEA Ocupada Nacional. 2004-2011/ trimestre 2010-2012.

Año / Trimestre	Categoría de ocupación							
	Total	Empleador o Patrono	Trabajador Independiente	Empleado	Obrero	Trabajador Familiar No Remunerado	Trabajador del Hogar	Otro
Indicadores Anuales								
2004	100,0	5,5	32,5	27,6	19,7	9,4	5,0	0,3
2005	100,0	5,8	32,7	27,5	20,5	8,3	4,9	0,3
2006	100,0	5,4	31,4	28,9	20,7	8,0	5,3	0,3
2007	100,0	6,1	32,0	29,9	19,8	7,1	4,7	0,3
2008	100,0	5,6	32,5	30,5	20,5	6,5	4,2	0,3
2009	100,0	5,8	32,0	30,5	20,7	6,6	4,1	0,4
2010	100,0	6,1	32,5	29,2	21,4	6,5	4,0	0,3
2011	100,0	5,5	32,2	30,5	21,6	6,5	3,4	0,3

Fuente: INEI. INEI. Condiciones de Vida en el Perú. (2013). Pag. 60

Indudablemente la agricultura de exportación no tradicional ha significado empleo asalariado para las mujeres de zonas urbano-rurales. Las mujeres han pasado de 3054 en el 2000 a 24116 trabajadoras en el 2012, los hombres han pasado de 6247 a 32660 en el 2012. Al 2012, hacen un total de 56776, 57.52% de hombres y 42.40 de mujeres. (Ver Gráfico 5).



Fuente: Exposición presentada por AGAP – Abog. Gandini G. en: Mesa Redonda Multisectorial: “Estándares Laborales en la Industria Hortícola de Exportación de Perú- Hacia una Agenda de Cooperación”. 15/03/2013. Lima. OIT.

Gráfico 5. Incremento del Empleo Femenino a la AENT, 2000-2012

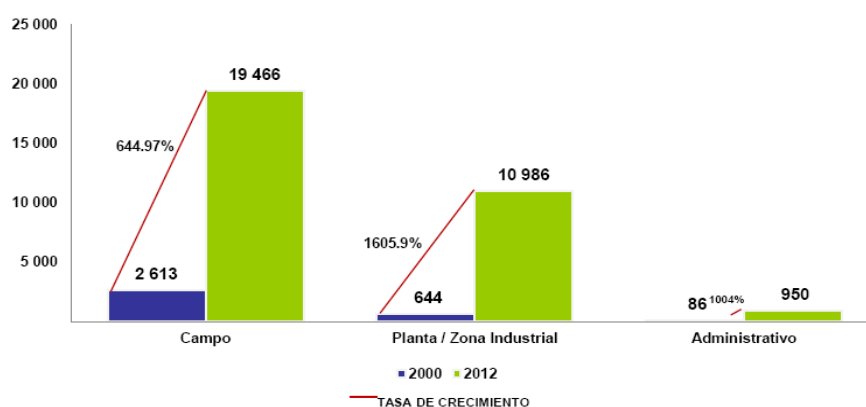
En el sector productivo del banano orgánico se produce una particularidad, es moderna en su producción, porque combina tecnología en la producción, como riego tecnificado, certificación de calidad del producto para la exportación, pero en las relaciones laborales combina la contratación laboral independiente y dependiente (obrero de campo y planta y empleado), pues los pequeños productores en ocasiones asumen contratación laboral de sus parientes e hijos y al mismo tiempo de personal externo.

Según AGAP (2010)²⁸, de 1999 al 2010, se han creado 1 429 851 nuevos puestos de trabajo en todo el sector de la actividad agrícola. En el año 1999, la actividad agrícola tenía 4 026 894 trabajadores/as, entre peones y trabajadores agrícolas, jefes de explotación agrícola, ocupaciones afines. Para el mismo período hay un incremento del 40.1% de empleados y obreros.

Para el 2009, el Ministerio de Trabajo, registra 168 mil trabajadores y trabajadoras en la agroexportación no tradicional.²⁹

Sobre seguridad social en el área rural, 78,4% cuenta con seguro de salud, de las cuales 5,1% es de aportes a EsSalud, el 72,7% es beneficiado con el programa de salud SIS y el 0,7 cuenta con otros seguros.³⁰

Para el 2012, los trabajadores y trabajadoras de la agricultura con seguro médico, representan un total de 31402 entre las áreas de planta, campo y administrativos. Comparando del 2000 al 2012, se evidencia un crecimiento superior al 100%, principalmente en sector agroexportador no tradicional y en la categoría de trabajador dependiente (obrero y empleado). (Ver Gráfico 6).



Fuente: Exposición presentada por AGAP – Abog. Gandini G. en: Mesa Redonda Multisectorial: “Estándares Laborales en la Industria Hortícola de Exportación de Perú- Hacia una Agenda de Cooperación”. 15/03/2013. Lima. OIT.

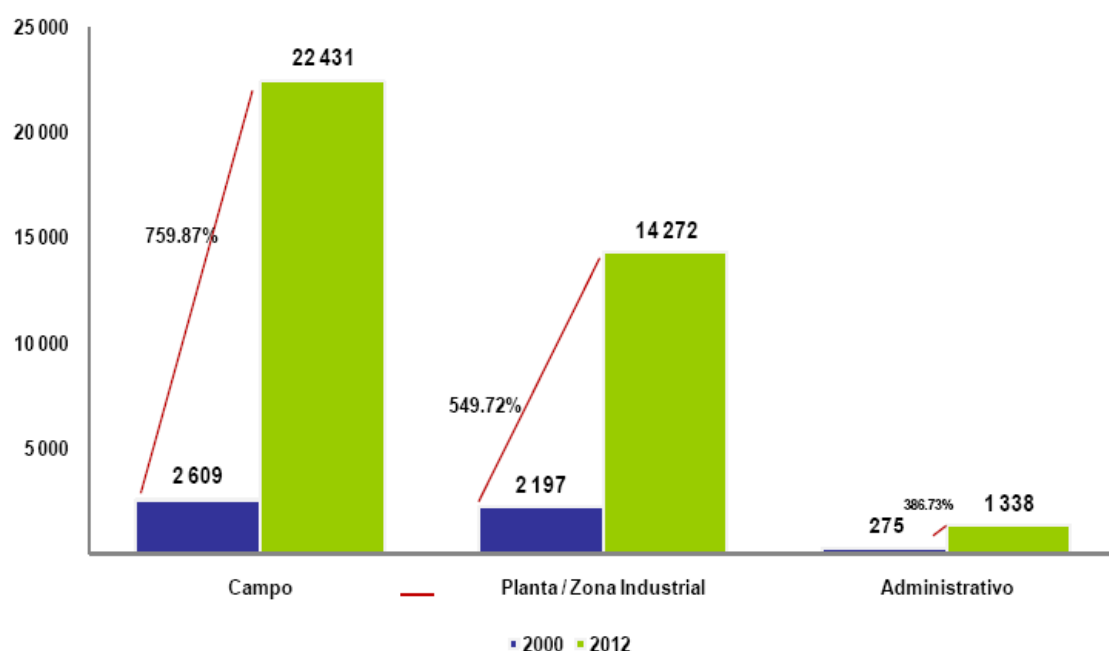
Gráfico 6. Trabajadores y trabajadoras de la Agricultura con Seguro Médico, 2012

28 Exposición presentada por AGAP – Abog. Gandini G. en: Mesa Redonda Multisectorial: “Estándares Laborales en la Industria Hortícola de Exportación de Perú- Hacia una Agenda de Cooperación”. 15/03/2013Lima. OIT.

29 Fuente: MTPE, Planilla Electrónica 2009.

30 INEI. Condiciones de Vida en el Perú. (2013). Pag. 31

Sobre los trabajadores y trabajadoras afiliados a fondos de pensiones, para el 2012, se registra un total de 38041 personas, entre obreros de campo, planta y administrativos, y del 2000 al 2012, ha habido incremento superior al 100%, principalmente por la agricultura de exportación no tradicional, quienes mantienen relación formal de trabajo. (Ver Gráfico N° 7).



Fuente: Exposición presentada por AGAP – Abog. Gandini G. en: Mesa Redonda. Multisectorial: “Estándares Laborales en la Industria Hortícola de Exportación de Perú. Hacia una Agenda de Cooperación”. 15/03/2013. Lima. OIT.

Gráfico 7. Trabajadores y trabajadoras de la Agricultura Afiliados a Fondo de Pensiones, 2012

Sobre la sindicalización, de las 1,630 empresas del sector, sólo el 0,61% está sindicalizado en la AENT. Existen al 2012, diez (10) sindicatos en la AENT. Ocho (8) son sindicatos de empresas y dos son sindicatos de rama, el SITAG en Piura y la Seccional Regional de Trabajadores de la Agroindustria de Ica (SRTAI). Los sindicatos de empresa son de las empresas de Camposol S.A., Virú y Talsa ubicadas en Trujillo – departamento (dpto.) de La Libertad. De las empresas Agrokasa, Coexa, Tacama y Chapi en el dpto. de Ica, y el sindicato de la empresa de Palma del Espino en Tocache – dpto. de San Martín.

Existen además dos organizaciones sindicales de representación nacional, el Sindicato Nacional de Trabajadores de la agroindustria-CGTP Agroindustria (integrado por la SRTAI y el SITAG Perú) y la Federación Nacional de Trabajadores de la Agroindustria – FENTAGRO, creada el 15 de agosto del 2012 e integrada por sindicatos de empresa y rama antes mencionados.

Argumentos que sustentan condiciones laborales en la AENT son, la estacionalidad de la producción agrícola, la demanda externa de producción supedita determinado número de empleos para hombres y mujeres (principalmente en cosechas) y el régimen laboral especial de la Ley 27360, que recorta a la mitad los derechos laborales de trabajadores y trabajadoras. El empleo en la AENT evidencia escasa valoración a los recursos humanos que sostienen la producción y metas de crecimiento de las agroexportadoras.

La AENT, es importante fuente de empleo asalariado para las mujeres, y si bien está regulado su permanencia en el trabajo a través de los descansos pre y post natal y la hora de lactancia materna, aún el espacio de trabajo necesita de otras medidas para fomentar el empleo para las mujeres, desde atender necesidades de salubridad diferenciadas para hombres y mujeres, de eliminar mitos que sostienen las discriminaciones de género en el empleo, implementación de políticas público-privadas de corresponsabilidad del trabajo de cuidado, como las salas cuna para los hijos de trabajadores y trabajadoras, cumplimiento del derechos de permisos por maternidad, paternidad, hasta modificación de estructuras jerárquicas ocupacionales que permitan la igualdad para mujeres y hombres en la ocupación de funciones en el trabajo.

En general se asocia el trabajo rural con pobreza focalizada y limitaciones de servicios básicos y de vivienda adecuada, con menores avances respecto de zonas urbanas. Si comparamos el acceso a servicios básicos por red pública de agua, alcantarillado y alumbrado eléctrico, a excepción del alumbrado eléctrico, la mitad de familias de zonas rurales respecto de las familias urbanas acceden a agua y alcantarillado por red pública. (Ver Cuadro 12).

Cuadro 12. Hogares con Acceso a Servicios Básicos, Perú, Urbano y Rural, en % 2011

Servicio Básico por red pública	Nacional	Urbano	Rural
Agua por red pública	77,3	90,5	38,4
Sistema de alcantarillado	65,9	84,2	43,9
Alumbrado eléctrico	89,7	98,4	64,2

Fuente: INEI. INEI. Condiciones de Vida en el Perú. (2013). Pág. 41-38. Elaboración propia.

Este modelo de desarrollo rural basado en la agroindustria de exportación no tradicional, fue considerado por el Estado³¹, como medio para superar los problemas de la agricultura, por ejemplo la generación de empleo asalariado, superación de la pobreza y cadenas productivas que permitan el acceso al mercado a los pequeños agricultores.

Según el fallo del Tribunal Constitucional - TC sobre la Constitucionalidad de la Ley N° 27360. Expediente N° 00027-2006-PI (21/10/2007):

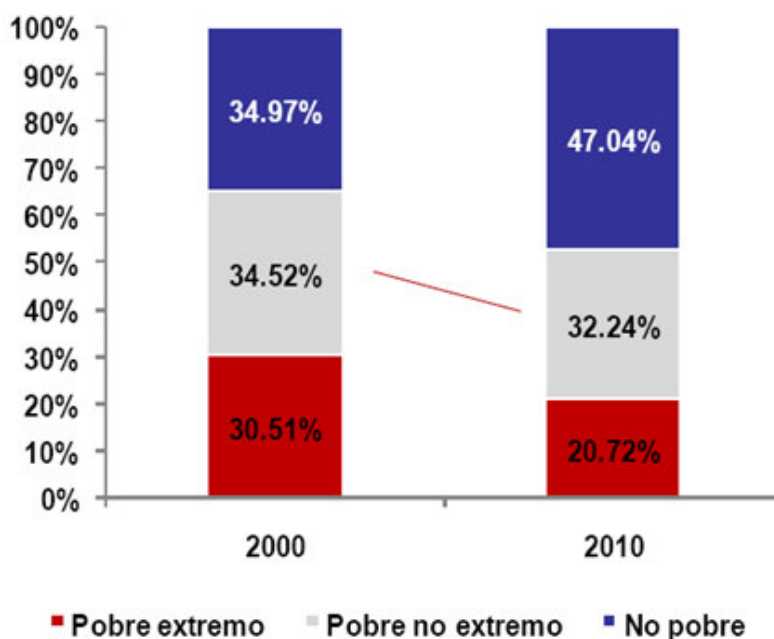
“Para el TC, las diferencias de trato legislativo se justifican en el artículo 103° de la Constitución Política del Perú, que faculta a legislar de manera especial y excepcional, cuando la naturaleza de las cosas así lo amerite, y no por cuestiones arbitrarias o infundadas. En el caso del régimen agrario, las particularidades del mercado de trabajo en el sector, caracterizado por la temporalidad, aleatoriedad, movilidad, estacionalidad, informalidad y dificultad en el acceso al empleo justifican un trato excepcional y especial. Además, la propia Constitución les impone al Estado dos obligaciones: i) promover condiciones para el progreso social y económico, mediante políticas de fomento del empleo productivo; y, ii) dar apoyo preferente al desarrollo agrario. Estos preceptos, justificarían también una regulación específica orientada al cumplimiento de esto deberes”.

La actividad del sector primario (agricultura, pesca y minería) en zonas rurales concentra el 60.5% de pobreza, focalizada principalmente en la agricultura tradicional

³¹ Fuente: Fallo del Tribunal Constitucional - TC sobre la Constitucionalidad de la Ley N° 27360. Expediente N° 00027-2006-PI (21/10/2007).

o extensiva, por ello las categorías de “independientes” y “trabajador familiar no remunerado” (TFNR), en promedio con el 64.4% en total. Los trabajadores/as dependientes asalariados registran menores tasas de pobreza, 51.7% en total, de los cuales los hombres 50.6% y las mujeres 54.8%.³²

La menor incidencia de pobreza de los trabajadores/as asalariados coincide con la contribución de la agricultura no tradicional a la reducción de la pobreza en zonas rurales, principalmente en la costa de nuestro país. Según el Gráfico 8, del 2000 al 2010, se muestra disminución de las categorías de pobreza y un incremento de los no pobres, pasando estos últimos de 34.97% a 47.04%. Los pobres extremos han disminuido de 30.51% al 20.72%. (Ver Gráfico 8).



Fuente: Exposición presentada por AGAP – Abog. Gandini G. en: Mesa Redonda Multisectorial: “Estándares Laborales en la Industria Hortícola de Exportación de Perú- Hacia una Agenda de Cooperación”. 15/03/2013.Lima. OIT.

Gráfico 8. Contribución de la Agricultura no Tradicional a la Reducción de la Pobreza, 2000 - 2010

³² INEI. ENAHO. (2008).

La característica de los empleos de la AENT, son: trabajos temporales de acuerdo a la estacionalidad de la producción agrícola, mínima organización sindical, salarios mínimos y por productividad (salarios por “destajo”), deficiencias a la salud y seguridad en el trabajo, discriminación por género, dado que en ocasiones se producen despidos por embarazo.

La Ley 27360 – Ley de Promoción Agraria:

La naturaleza de la actividad productiva agrícola exige un régimen laboral especial acorde incluso con las demandas del mercado global. En este marco el Estado promulgó la Ley de Promoción Agraria – Ley N° 27360 – 20/10/2000 y ampliada por Ley 28810 – 21/07/2006, cuya vigencia rige hasta el 31 de diciembre del 2021.

Se caracteriza por ser régimen laboral especial, es decir recorta a la mitad los derechos laborales respecto de otros trabajadores/as de la actividad privada, otorga 15 días de vacaciones por año trabajado, jornadas acumulativas (pueden ser más de 8 horas diarias), remuneración diaria que incluye la CTS y las dos (2) gratificaciones legales (S/. 29.26 diarios ó \$ 11.42 diarios, S/. 907.06 mensuales, o US\$ 354.32 mensuales), pago por horas extras, sólo si pasa el promedio de horas durante todo el contrato, menor indemnización por despido arbitrario (media remuneración por año de servicio más dozavo, con un máximo de seis sueldos), aporte del empleador del 4% a Essalud (seguridad social), otros empleadores privados aportan el 9%. (Ver cuadro 13).

Cuadro 13. Diferencia entre el Régimen Laboral Agrario (Ley N° 27360) y Régimen Laboral General Privado.

Derechos individuales de trabajo	Régimen Laboral Agrario – Ley N° 27360	Régimen Laboral Común (Decreto Ley 728)
Jornada de trabajo	Puede ser acumulativa. Horas extras son asalariadas después de las 48 horas.	8 h. diarias o 48 semanales como máximo, y horas extras.
Remuneración	Remuneración diaria de S/.29.26 (\$ 11.42) (incluye CTS y gratificaciones). El salario se percibe por día trabajado. S/. 907.06 mensuales	Remuneración Mínima Vital mensual: S/. 750 (\$ 277.77) (no incluye CTS ni gratificaciones)
Vacaciones	15 días por año completo de servicio.	30 días por año completo de servicio.

Gratificaciones	No reciben en sueldo adicional, están incluidas en la remuneración diaria	Dos remuneraciones al año (15 de julio y 15 de diciembre).
Compensación por tiempo de servicio (C.T.S)	No reciben, está incluida en la remuneración diaria	Una remuneración al año, 50% en mayo y 50% en noviembre. Si laboran (4) horas diarias como mínimo.
Pago por horas extras	Sólo si pasa las 48 horas semanales.	Las primeras 2h 25% (+), el resto 35% (+) y domingo 100% (+).
Indemnización por despido arbitrario	Media remuneración por cada año de servicios más dozavos, con un máximo de seis sueldos.	Un salario y medio por año de servicio, mas dozavos y treintavos, con un máximo de doce remuneraciones.
Seguridad social (salud y pensiones)	El empleador aporta el 4%. Prestaciones de salud por ESSALUD Pensiones en AFP o la ONP.	El empleador aporta el 9% Prestaciones de salud por ESSALUD Pensiones en AFP o la ONP.

Fuente: Elaboración propia, basado en la Ley N° 27360 – Ley de Promoción Agraria y Decreto Ley N° 728 y CGTP ¿Por qué modificar la Ley 27360?, 2011, pag. 5

En agosto del 2012, con la instalación semestre 2012 II de las Comisiones del Congreso de la República del Perú, la Comisión Agraria y de Trabajo del Congreso, pone en agenda la discusión del Proyecto de Ley N° 1436 -2012-CR- 17/08/2012 – Ley que Reordena y Modifica la Ley N° 27360 – Ley de Promoción Agraria, solicita modificar el Art. 7, 7.1 y 7.2, contratación y remuneración respetivamente, así como derogar los Art. 8, 9 y 10 de la Ley N° 27360, sobre impuestos, aportes a la seguridad social y contratación vigente.

2.2.3.2 Agricultura de Exportación No Tradicional (AENT): Economía Global, Relaciones Laborales y Comercio Justo.

2.2.3.2.1 AENT, Economía Global y Relaciones Laborales.

La globalización se define como aquella responsable que los cambios sociales mundiales en lo económico, cultural y político, asociado a los cambios tecnológicos y la mundialización de los mercados. La globalización “alude a los aspectos económicos en tanto intensificación de la transnacionalización de mercados financieros y producción de bienes y servicios, con la emergencia sin precedentes de las empresas trasnacionales como actoras internacionales”.³³

³³ Celiberti, L., Mesa S. (2009). pag. 21

Un elemento a considerar en la economía global es la definición de las multinacionales, ésta puede ser entendida desde diversas perspectivas.

Desde los negocios, “las empresas multinacionales son organizaciones de negocios que poseen y controlan activos en más de un Estado”. Desde lo económico, “son los principales agentes económicos globales de inversión directa extranjera”. Desde la perspectiva legal, “son una serie de corporaciones relacionadas, incorporadas bajo los ordenamientos legales de varios Estados. La empresa matriz poseerá el patrimonio de las subsidiarias ubicadas en otros Estados.” La misma autora menciona que es recomendable usar el término multinacional en lugar de transnacional, porque aporta valor agregado expresado en la “sujeción jurídica a distintos ordenamientos”.³⁴

La AENT forma parte de la globalización, a través de su dependencia de los mercados globales, entre ambos se forma una relación de interdependencia, los mercados globales no serían posibles si no hay espacios locales donde desarrollarse, por ejemplo la explotación de la agricultura, también llamado “globalismo localizado”, “es decir se vincula al impacto específico de prácticas e imperativos transnacionales a las condiciones locales: zonas de libre comercio, por ejemplo.”³⁵

Otra definición de economía global y que puede relacionarse con la AENT, es que la globalización en esencia, se refiere “a la expansión y profundización de la economía capitalista y de sus postulados teóricos, tales como libre competencia, mercado, libre cambio, incremento de exportaciones, etc.” El mismo autor refiere que la globalización implica tres (3) aspectos a considerar: a) Relativo desinterés por el mercado interno; b) Limitación del poder estatal para gobernar las variables económicas; y c) el predominio de ideologías que no privilegian al factor trabajo”.³⁶

Si bien los tres elementos de análisis que refiere el autor pueden ser interdependientes y formar parte del sistema social, a efectos del presente estudio interesa conocer el tercer elemento, sobre los efectos de la globalización en la organización y las relaciones de trabajo.

34 PUCP. Salmón, E. (2012). Pag. 15 - 21

35 Celiberti, L. Mesa S., (2009). Pag. 21

36 Ermida, O. (1999) Globalización y Relaciones Laborales. Pag. 3.

El mismo autor sostiene que la globalización pone en primer orden competitividad internacional y costo del sistema laboral tradicional; al respecto la teoría neoliberal en el aspecto laboral, plantea dos (2) postulados no aplicados totalmente en la realidad:

1. “La no intervención del Estado en las relaciones individuales, cada trabajador/a debe negociar con el empleador el precio de su trabajo”; y

2. “Intervención del Estado en las relaciones colectivas a efectos de limitar, restringir y posible eliminación de la acción sindical, la negociación colectiva y la huelga, son prácticas monopólicas que obstaculizan el libre juego de la oferta y la demanda de trabajo”.³⁷

Asimismo, sostiene el autor que se produce como parte de la globalización el nuevo “paradigma de las relaciones laborales”³⁸, cuyas características se muestran en el Cuadro 14:

Cuadro 14. Característica de las Relaciones Laborales en la Globalización de la Economía

Característica	Significado
“Descentramiento del trabajo”	Con el avance de la tecnología se produce más con menor número de trabajadores y trabajadoras. Mayor desempleo y exclusión social.
“Segmentación de la mano de obra”	La flexibilidad en la producción facilita la descentralización de la organización del trabajo, apoyada por la desregulación o flexibilización del Derecho laboral. Se produce la informalidad laboral, la tercerización y se identifican dos grupos de trabajadores: Un grupo estable, calificado y con buenas remuneraciones y otro grupo inestable, es precario, rotativo, tercerizado o informal.
“Inestabilidad en el empleo”	Tanto para los grupos estables y no estables, ya sea por la flexibilización en la contratación laboral o por avatares de la competencia internacional.
“Individualización de las relaciones laborales”	Producida por la flexibilización del Derecho del trabajo y amplía la autonomía de la voluntad del empleador. Hay retroceso de las relaciones colectivas de trabajo, lo cual conduce a mayor individualización.
“Abaratamiento del costo de trabajo”	Producido por las anteriores variables propuestas por el autor, como el mayor desempleo, empleo precario, débil acción sindical producen la reducción del salario y concentración de la riqueza. Este abaratamiento se incrementa con salarios supeditados a rendimiento y horarios en función de la producción.

Fuente: Ermida, O. (1999) Globalización y Relaciones Laborales. Pág. 5

³⁷ Ermida, O. (1999) Globalización y Relaciones Laborales. Pag. 5

³⁸ Op. Cit. Pag. 5

Considerando los dos (2) postulados del autor, sobre la “no intervención del Estado en las relaciones individuales de trabajo y la intervención del Estado para limitar y/o restringir la acción sindical”, podemos afirmar que se cumplen parcialmente en la regulación laboral y la baja tasa de sindicalización producida desde los '90 en nuestro país.

La norma que regula la libertad sindical, negociación colectiva y huelga es el Decreto Ley N° 25593 - Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo y su reglamento el Decreto Supremo 011-92-TR – 14/10/1992 y posteriormente el Decreto Supremo N° 010-2003-TR 30/9/2003. Esta norma limita la libertad sindical de trabajadores/as, condicionando por ejemplo el número mínimo de veinte (20) personas para formar sindicatos, restringe a un solo tipo de expresión de huelga, pues se dará sólo fuera del lugar de trabajo y suspende los efectos de la contratación de trabajo, como es el descuento de salario en caso de participar en huelga.

Dicha legislación puede ser una de las causas, además del incremento del trabajo autónomo o por cuenta propia, de las bajas tasas de sindicalización de la PEA en nuestro país. Para el 2009, sólo el 4.4% de la PEA del sector privado estaba sindicalizado. Porcentaje que puede variar de acuerdo al sector productivo, por ejemplo el sector de electricidad, gas y agua, presenta mayor sindicalización (34.7%), seguida del sector construcción (18.5%) y del sector de minas y canteras (14.7%).³⁹

Teniendo en cuenta las características del empleo en la globalización de la economía, podría afirmarse que para el caso del empleo en la AENT, se evidencia sector laboral regido por la desregulación o flexibilización laboral, pues la Ley 27360, prioriza la inversión privada por sobre los derechos laborales de trabajadores/as. Antes del 2000, la norma que regía el sector agrícola era el mismo del régimen laboral privado. (Ver Cuadro 15).

Sobre la Ley N° 27360 – Ley de Promoción Agraria - 20/10/2000, marco normativo que rige los derechos laborales de trabajadores/as y la promoción de la producción agroindustrial no tradicional, se observa dos características de las relaciones laborales

39 AELE. Aspectos socioeconómicos y jurídicos - Informe Laboral (2011). Pg. 3

en la globalización de la economía: “Inestabilidad en el empleo” y “Abaratamiento del costo de trabajo”, al respecto citamos un artículo relacionado:

“Art. 7.- Contratación laboral: 7.1 Los empleadores de la actividad agraria comprendidos en el Art. 2° de la presente Ley podrán contratar a su personal por período indeterminado o determinado. En este último caso, la duración de los contratos dependerá de la actividad agraria por desarrollar, pudiendo establecerse jornadas de trabajo acumulativas en razón de la naturaleza especial de las labores, siempre que el número de horas trabajadas durante el plazo de contrato no exceda en promedio los límites máximos previstos por la ley. Los pagos por sobretiempo procederán sólo cuando se supere el referido promedio”. (Fuente: Ley N° 27360 - 20/10/2000).

Cuadro 15. Normas Laborales Relacionadas al Sector Agrario, 1964-1996.

Año	Norma	Alcance
24.04.1964	Res. Suprema N° 117, Beneficios Sociales de los trabajadores agrícolas	Esta norma establecía que los trabajadores agrícolas de temporada tenían derecho a percibir 1/12 del monto de 30 salarios por concepto de indemnización por tiempo de servicios y a otro 1/12 por compensación vacacional, por cada 21 días efectivos de labor, continua o discontinua. Este dispositivo se inscribía en un contexto en el que la legislación regulaba cada uno de estos beneficios de manera separada y diferenciada para empleados y obreros.
21.05.1964	Ley N° 15037, Ley de Reforma Agraria	Fomenta la pequeña y mediana propiedad y la explotación directa de la tierra por sus propietarios, fomenta la organización cooperativa, norma los sistemas comunitarios de explotación de la tierra y el régimen de trabajo rural y de seguridad social. La norma elimina toda forma de concesión de la tierra condicionada a la prestación de servicios personales y establece que toda prestación de servicios personales será regida por la legislación laboral común.
24.06.1969	Decreto Ley N° 17716	Régimen de trabajadores en la reforma agraria. Quedan abolidos los contratos por los cuales se vincula la concesión del uso de la tierra a la prestación de servicios, aunque éstos sean remunerados con dinero, pues toda prestación de servicios personales debe sujetarse, a la legislación laboral.
01.08.1991	Decreto Legislativo N° 653 - Ley de Promoción de las Inversiones en el Sector Agrario	Regula la propiedad y la actividad agraria, estableciendo que los trabajadores del agro están sujetos al régimen laboral de la actividad privada. Asimismo, reitera la prohibición de efectuar prestación de servicios personales en compensación por el uso de la tierra.
10.11.1996	Decreto Legislativo N° 885, Ley de Promoción del Sector Agrario	Declara de interés prioritario la inversión y desarrollo del sector agrario. Por ello, las personas naturales o jurídicas que desarrollen cultivos y/o crías, con excepción de la avicultura, la agroindustria y la industria forestal gozan de ciertos beneficios. Vigente hasta 1998. Creación del Seguro de Salud para los trabajadores de la actividad agraria en sustitución del Régimen de Prestaciones de Salud. El aporte mensual a cargo del empleador fijado fue de 4%.

Fuente: Compilación de normas realizada en el marco de la investigación para Somo Nederland. (2010). Estudio de Caso: Situación de los Mangos en el Perú. Holanda. Documento preliminar.

Considerando el Cuadro 14, se puede deducir la existencia de “segmentación de la mano de obra”, dado que existe un grupo mayoritario de obreros de campo y planta considerado el grupo inestable, pues es incrementa en épocas de cosecha; y los de mayor calificación (técnicos y universitarios) y menor número con cierta estabilidad.

Otras características de las relaciones laborales en el empleo de la AENT y siguiendo las definiciones de los citados autores, son las bajas tasas de sindicalización, salarios y horarios en función de los requerimientos de la producción.

Otra variable que se puede observar en la relación laboral en el marco de la economía global, es la “precarización laboral”, se entiende que es una característica de los mercados no estructurados⁴⁰ y se define en oposición a la relación laboral habitual, al empleo estándar, asociado con la formalización jurídica de la relación laboral individual, estabilidad y promoción en el puesto de empleo y con un conjunto de derechos laborales y sociales; presentaría cuatro dimensiones⁴¹:

- a) Incertidumbre sobre la continuidad en el trabajo (trabajos temporales e inciertos),
- b) Insuficiencia de ingresos salariales sobre todo si está vinculada a la pobreza y a una inserción social insegura, porque impide al trabajador planificar su futuro según los niveles de vida socialmente aceptados,
- c) Existencia de condiciones de trabajo inferiores a la norma: jornada laboral (duración, distribución, horas extraordinarias, vacaciones), organización del trabajo (ritmos de trabajo, asignación de funciones, polivalencia), adquisición de calificaciones en el puesto de trabajo, promoción dentro de la empresa, salud laboral (protección y compensación de riesgos) y participación en la acción sindical;

⁴⁰ Según Fisher (1953), Pag. 7-9. Define el mercado no estructurado o desestructurado es aquel que “es parte del modelo neoclásico de funcionamiento del mercado de trabajo, caracterizado por una movilidad libre de restricciones y salarios que tienden a igualarse por la competencia en el empleo”. El mercado desestructurado presenta 5 características: “a) inexistencia de sindicatos con sus prácticas usuales de antigüedad, preferencia de empleo y otras limitaciones en el acceso al mercado de trabajo; b) inexistencia de relaciones personales entre empleadores y asalariados que impedían establecer obligaciones informales y el desarrollo de formas de tenencia moral de los puestos de trabajo; c) empleo productivo mayormente no calificado, y cuando la división del trabajo fuera necesaria, no debía basarse en la jerarquía o calificación; d) forma de pago por unidad de producto (peso o volumen) y no por unidad de tiempo; e) proceso de trabajo poco mecanizado.”

⁴¹ Sánchez y Cano (1988), 226-229, 230, 232, 236.

- d) Insuficiencia de protección social, pues esta representa un importante elemento de reducción de la incertidumbre, destacando particularmente los sistemas de prestaciones sociales y las normas reguladoras de las relaciones laborales, que reducen algunos riesgos asociados a la organización capitalista del trabajo (discriminación laboral, discrecionalidad empresarial) y compensan otros de difícil reducción (paro, jubilación).

A partir de esta definición, los autores proponen tres (3) modelos de precariedad laboral que se observan en el Cuadro 16.

Cuadro 16. Tipología de la Precarización Laboral

Tipología	Concepción
1. Precariedad absoluta	Inestabilidad en el empleo (trabajos temporales, con una tarea o fecha de duración, subcontratación-relación triangular de empleo-, trabajo clandestino).
2. Precariedad larvada	Vinculadas con empleos formalmente típicos, pero que resultan precarios, debido a la incertidumbre sobre la continuidad en el empleo o a la imposibilidad de adquirir una formación y una promoción.
3. Precariedad marginal	Los cuasi trabajos, definidos fundamentalmente por la insuficiencia continuada de los salarios a causa de la corta duración de la actividad laboral. Son empleos a tiempo parcial que suponen pocas horas de trabajo a la semana.

Fuente: Sánchez y Cano (1998) pp. 232-236

Según la definición de los anteriores autores se podría afirmar que la AENT, siendo la principal fuente de empleo formal en zonas agrícolas rurales caracterizadas por existencia de pobreza y pobreza extrema, donde antes de los años '90, la agricultura tradicional empleaba principalmente mano de obra familiar y las mujeres en dicho sector no estaban asalariadas; puede generar “empleos precarios”; sin embargo es la estacionalidad de la producción agrícola, la que determina y define las características del empleo en la AENT.

Situación excepcional es la producción del banano orgánico de Sullana - Piura, por características del clima, suelo y ausencia de plagas, su producción es durante los doce

(12) meses del año, por tanto existen condiciones para superar precariedad laboral en dicho sector productivo.

Por ellos es un trabajo no temporal, norma laboral que flexibiliza derechos laborales, como jornada en función de la producción, escasa promoción de los ascensos, por ser empleo formal si presenta avances en la protección social.

Dadas las características del sector de producción de la AENT, no habría tipología única de precarización laboral, diría que se combinan la “precariedad absoluta y la larvada”, pues se trata de una relación laboral formal, con acceso a derechos laborales, pero al mismo tiempo temporal y si bien la incertidumbre sobre la continuación o no en el empleo depende de las diversas etapas agrícolas, esta se agrava con las escasas oportunidades de promoción dentro del centro de trabajo y las calificaciones que pueda adquirir un obrero/a del campo, considerando las diversas variables socioeconómicas de la población rural.

Los cambios generados por la economía global en las relaciones laborales, en nuestro país se inician en el período 1990 – 2000, decenio que responde a un período de recuperación económica del gobierno anterior, de reformas de políticas del Estado, económicas y con consecuencia sociales; promulgó la nueva Constitución de 1993, por la cual justifica el impulso de las actividades extractivo – exportadoras de materias primas (agropecuaria, agroexportadora, minería) a través de la apertura a la inversión extranjera y en dicha etapa se inicia la precarización laboral y las características del empleo en el marco de la economía global.

En dicha etapa, se dan las condiciones para el inicio de los acuerdos de libre comercio, caso del ATPDEA (Andean Trade Promotion Drug Eradication Act) como antecedente de los diecisiete (17) actuales Tratados de Libre Comercio (TLC), con Estados Unidos, Colombia, Canadá, China, Europa, Chile, Costa Rica, Canadá, Europa, Panamá, Guatemala, Venezuela, otros aún en negociaciones como Cuba, Nicaragua y Rusia, entre otros de tipo multilateral y bilateral.

Concluyendo este acápite, que la realidad de la economía global, las nuevas características de las relaciones laborales y la llegada de las multinacionales, como la DOLE a Piura, principal compradora del banano orgánico, es inevitable dado los

avances en las telecomunicaciones, transporte, avance científico, tecnológico y del mismo desarrollo del sistema de producción y comercio en el mundo. En cierta forma, se podría calificar de positiva la llegada de dicha multinacional, dado el inicio de desarrollo agrícola del banano orgánico en Piura, por la incorporación de tecnología en la agricultura y la generación de oportunidades de exportación agrícola, las relaciones laborales calificadas de cierta precariedad, siguen siendo la debilidad por mejorar en el sector.

2.2.3.2.2 AENT y el Comercio Justo

El Comercio Justo se inicia en los años 1980, en Alemania con la ONG Banafair, en Suiza y en Bélgica con Oxfam. La idea era incidir por precios justos, es decir que lleguen al trabajador y al pequeño productor agrícola. El comercio justo es la “repartición del valor”, ya que en la cadena de producción y comercialización están los trabajadores/as, los productores, los comercializadores, los maduradores, los supermercados y los consumidores, se debe repartir mayor ganancia entre trabajadores/as y productores, es la parte que menos obtiene por su trabajo. En el año 1996 se inventa el sello del comercio justo que verifica estándares de buenas condiciones laborales y ambientales.⁴²

Cerca de 3% del comercio mundial está certificado con el sello del comercio justo. Es un instrumento de diálogo con los compradores y vía informativa, de denuncia y de retorno de ganancias para los pequeños productores y trabajadores/as a través de la prima del comercio justo explicado posteriormente en este mismo acápite.

Como parte de la economía global surge el Comercio Justo, la agroexportación no tradicional del banano orgánico, es beneficiaria del Comercio Justo o comercio alternativo como se llamaba en un inicio. El Comercio Justo es un movimiento internacional integrado por organizaciones del Sur y del Norte, tienen el objetivo de mejorar las capacidades técnicas para el acceso al mercado de productores más desfavorecidos y de conciliar reglas flexibles del comercio internacional.⁴³

⁴² Notas tomadas del taller Comercio Etico y Comercio Justo. SITAG Perú. Sullana 3/04/2014.

⁴³ Según: www.economiasolidaria.org, tiene la sgte. Definición: “El Comercio Justo es una asociación de comercio, basada en el diálogo, la transparencia y el respeto, que busca una mayor equidad en el

Comercio Justo (CJ) intenta conseguir un consumo ético, basado en relaciones comerciales que respeten derechos laborales y humanos, como abolición de la esclavitud, la explotación infantil, la discriminación de la mujer; cuyo objetivo es evitar la profundización de las desigualdades sociales y de género.

El Comercio Justo, es una herramienta de denuncia concretadas en las auditorías sociales y difusión de la situación laboral y productiva de los pequeños productores, los mecanismos sancionadores no obligan al empleador a cambiar, se trata de voluntades para mejorar las condiciones laborales y de vida de los pequeños agricultores, trabajadores y trabajadoras.

Los estándares laborales sobre los que se basa el Comercio Justo, son los principios del trabajo decente establecidos por la OIT. Su cumplimiento es un requisito para que los pequeños productores de Piura puedan exportar el banano orgánico.

El trabajo decente, se define como aquel trabajo productivo, con protección de los derechos laborales, con protección de la seguridad social y con ingresos adecuados para generar bienestar personal, familiar y de la sociedad. El trabajo decente tiene cuatro (4) objetivos:⁴⁴

1. Crear trabajo
2. Garantizar los derechos fundamentales de los trabajadores:
 - *La libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva;*
 - *La eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio;*
 - *La abolición efectiva del trabajo infantil; y*
 - *La eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.*
3. Extender la protección social
4. Promover el diálogo social

La igualdad de género es un objetivo transversal a los 4 objetivos en mención.

comercio internacional. Contribuye a un desarrollo sostenible ofreciendo mejores condiciones comerciales y asegurando los derechos de productores y trabajadores marginados, especialmente en el Sur. Las organizaciones de Comercio Justo, apoyadas por los consumidores, están implicadas activamente en apoyar a los productores, sensibilizar y desarrollar campañas para conseguir cambios en las reglas y prácticas del comercio internacional convencional.”

44 ISCOD. (2011). Propuesta Sindical del Plan Nacional de Trabajo Decente. Concepciones y alcances del trabajo decente. Documento de trabajo.

En nuestro país, los productos beneficiados por el Comercio Justo son, café, té, azúcar, chocolate, arroz, cereales, mermeladas tropicales, mieles, especias, frutos secos, bebidas, **banano orgánico**, artesanías, muebles, textiles y papelería.

Los productores del banano orgánico, los que a su vez son empleadores, constantemente reciben visitas de Auditores Sociales de las certificadoras del Comercio Justo, como FLO FAIRTRADE, FAIRTRADE USA, FAIRTRADE FOR LIFE, ellas certifican a las grandes plantaciones de banano orgánico como Chiquita, Dole y Del Monte; al mismo tiempo son quienes monitorean y exigen el cumplimiento de los derechos laborales, calidad de la producción y brindan asesoría técnica para la gestión organizacional, de no cumplirse estos derechos se restringe las exportaciones.

El Comercio Justo del banano orgánico se concreta a través de la entrega de \$ 1.00 por cada 18.5 kg. de banano orgánico vendido en Europa, el objetivo es mejorar las condiciones de vida del trabajador/a, no es para la Asociación de Productores. La idea inicial consideraba una prima de \$1.75 por caja de banano orgánico y convencional.⁴⁵

Desde el ingreso del banano orgánico al comercio mundial, se incrementó la producción y las fuerza de trabajo.

La producción del banano orgánico para la exportación se inicia en Nicaragua, desde allí se vendía el banano en las pequeñas tiendas del tercer mundo ubicadas en Europa, se podría decir que así se inicia el Comercio Justo, luego los supermercados se convierten en los mayores compradores del banano orgánico, ahora las comercializadoras más grandes del mundo son Dole, Chiquita, Del Monte y Agrofair.

En el año 1994, con la entrada en vigencia del Reglamento CEE N° 404 – 13/02/1993,⁴⁶ se regula el comercio del banano para los productores de Europa y los terceros o exportadores de otros países, desaparece el comercio por menor y se inicia el comercio a gran escala del banano orgánico. Desde el año 2000, destacan las grandes comercializadoras de frutas como el banano, como TESCO (UK), Walmart.

⁴⁵ Notas tomadas en el Taller: Diálogo Social en el Sector Bananero, exposición de Gilbert Bermúdez O., representante de la Coordinadora Latinoamericana de Sindicatos Bananeros y Agroindustriales - COLSIBA. Sullana, 22/04/2013.

⁴⁶ Reglamento CEE N° 404/ 93. 13/02/1993, disponible en:
<http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31993R0404:ES:NOT>

Carrefour; productoras y comercializadoras como Chiquita, Dole (mayor compradora en el Perú), Del Monte, Fiffes, Banacol y otras.

En el año 1998, impulsada por la Coordinadora Latinoamericana de Sindicatos Bananeros – COLSIBA, se realiza la I Conferencia Bananera, espacio tripartito que pretende mejoras para el sector laboral del banano orgánico.

En el año 2005, se realiza la II Conferencia Bananera, antecedente del Foro Mundial Bananero, en el mismo año se inició la Campaña “Revirtiendo la Carrera hacia el Fondo”, la misma que argumenta que mientras los supermercados compiten por precios más bajos, la producción bananera no permite pagar mayores salarios. La realidad mundial es que ha aumentado la producción del banano, pero no el precio, por tanto no hay mayores salarios. Ecuador y Colombia por ejemplo tienen sobreproducción de banano orgánico, por tanto los precios están hacia abajo.

En concreto son los grandes supermercados los que definen precios de productos de exportación como el banano orgánico.

En el año 2009, se realizó el Foro Mundial Bananero en Roma, espacio tripartito, participando incluso los grandes supermercados. Dicho Foro, permitió la formación de tres (3) Comisiones para el debate y acuerdos base que se vienen propiciando en el marco del Comercio Justo, como:

1. Sistemas de producción y salud ocupacional
2. Cadena de valor
3. Derechos Laborales.

En el mencionado Foro, se concluye que los precios no deben afectar los derechos y los salarios de obreros, por tanto el Foro Mundial está pidiendo el incremento del precio del banano, en tres (3) céntimos de dólar por kg. El incremento de la libertad sindical y negociación colectiva y la estabilidad laboral para el sector bananero.

Las Asociaciones de Pequeños Productores del Banano Orgánico que producen y exportan en el marco de los estándares del Comercio Justo, son un total de treintaidos (32), 25 con productores (24 de Piura y 1 de Tumbes) y 7 son comercializadores, 6 de Piura y 1 en Tumbes. (Ver Cuadro 17).

Los Centros Poblados de Huangalá y San Vicente de Piedra Rodada, zonas de estudio de la presente Tesis, concentra a las Asociaciones y en consecuencia a los trabajadores y trabajadoras objeto del estudio. En Huangalá, se ubican la Asociación de Productores de Banano Orgánico Huangalá y la Asociación de Productores de Banano Orgánico Huayquiquira-Huangalá. En San Vicente de Piedra Rodada, se ubican y concentra trabajadores y trabajadoras de la Asociación de Bananeros Orgánicos "SEÑOR DE CHOCAN" de San Vicente de Piedra Rodada y la Asociación de Pequeños Productores de Banano Orgánico de San Vicente.

Posteriormente surge el Comercio Ético, es el intercambio comercial con valores de justicia, de equidad para reducir la pobreza de los pequeños agricultores. La propuesta nace en Gran Bretaña (UK), a partir de una (1) campaña mundial de las grandes cadenas de consumo promovida en 1996 por Christian Aid (Solidaridad Cristiana). Dicha Campaña se evidenció las malas condiciones laborales, en el caso de Perú en productos de la uva y el espárrago y en el caso de Costa Rica los bananos orgánicos y las malas condiciones laborales.⁴⁷

La mencionada campaña logró que los supermercados que en UK sólo cuatro (4) de ellos controlaban el 75% del comercio de frutas y verduras, cedieran y se comprometieron a exigir a sus proveedores el respeto de los derechos laborales. En el año 1998 nace el Comercio Ético, existe hasta hoy, lo integran ONGs (Oxfam, Christian Aid), supermercados y sindicatos británicos.

El Comercio Ético, tiene un Código Básico por el cual las empresas se comprometen a lo siguiente: Libertad sindical, negociación colectiva, No discriminación, salarios decentes, salud ocupacional y buen ambiente laboral y contratación. No tiene sello de certificación, las empresas asumen el compromiso voluntario, para verificar el cumplimiento de los criterios básicos se envían Auditores Sociales, se hacen inspecciones sociales contratados por las empresas para verificar si están cumpliendo con los criterios básicos.

47 Notas tomadas del taller Comercio Etico y Comercio Justo. SITAG Perú. Sullana 3/04/2014.

En el Cuadro 17 se detalla las Asociaciones de Pequeños Productores de Banano orgánico certificados por el Comercio Justo. Al 2013, son 32 Asociaciones productoras y empleadoras del sector del banano orgánico.

Cuadro 17. Asociaciones de Pequeños Productores de Banano Orgánico Certificados por el Comercio Justo

Asociación	Dpto./provincia	Categoría
Agro Pacha S.A.	Piura / Sullana	Productor
ANDEAN NATURAL PRODUCTS EXPORT IMPORT S.A.C.	Piura / Sullana	Comerciante
APBOSA	Piura / Sullana	Productor
ASOCIACIÓN COMUNAL DE PRODUCTORES DE BANANO ORGÁNICO DE QUERECOTILLO	Piura / Sullana	Productor
ASOCIACION DE AGRICULTORES ORGANICOS EL TALLAN	Piura / Sullana	Productor
Asociación de Bananeros Orgánicos "SEÑOR DE CHOCAN" de San Vicente de Piedra Rodada.	Piura / Sullana	Productor
Asociación de Bananeros Orgánicos Solidarios -BOS	Piura / Sullana	Productor
Asociación de Micro-Productores de Banana Orgánico	Piura / Sullana	Productor
Asociación de Pequeños Productores Agropecuarios Orgánicos	Piura / Sullana	Productor
Asociación de Pequeños Productores de Banano Orgánico de Montenegro	Piura / Sullana	Productor
Asociación de Pequeños Productores de Banano Orgánico de San Vicente.	Piura / Sullana	Productor
Asociación de Pequeños Productores Orgánicos de Querecotillo	Piura / Sullana	Productor
Asociación de Pequeños Productores Santa Clara de Macacara.	Piura / Sullana	Productor
Asociación de Productores de Banano del Valle de Chira	Piura / Sullana	Productor
Asociación de Productores de Banano Orgánico de Chalacala Baja.	Piura / Sullana	Productor
ASOCIACION DE PRODUCTORES DE BANANO ORGANICO HUANGALA	Piura / Sullana	Productor
Asociación de Productores de Banano Orgánico Huayquiquira-Huangalá	Piura / Sullana	Productor
ASOCIACION DE PRODUCTORES DE BANANO ORGANICO PUEBLO NUEVO.	Piura / Sullana	Productor
ASOCIACION DE PRODUCTORES DE BANANO ORGANICO UNION Y PROGRESO	Piura / Sullana	Productor
Asociación de Productores de Banano Orgánico-Salitril - Sullana	Piura / Sullana	Productor
Asociación de Productores de Saman y Anexos	Piura / Sullana	Productor
Bananos Río Chira S.A.C	Piura / Sullana	Comerciante
Central de Bananeros del Norte	Piura / Sullana	Productor
Central Piurana de As. de Pequeños Prod. de Banano Orgánico.	Piura / Sullana	Productor
Cooperativa Agraria APBOSMAM	Piura / Sullana	Productor
Cooperativa Agraria APBOSMAM	Piura / Sullana	Comerciante
COPDEBAN	Piura / Sullana	Comerciante
Fairtrasa Perú SA	Piura / Sullana	Comerciante
GRUPO HUALTACO SAC	Piura / Sullana	Comerciante
Unión de Bananeros Orgánicos Inmaculada Concepción	Piura / Sullana	Productor
Cooperativa Agraria Sector El Prado Bajo Tumbes	Tumbes	Productor
Orgánica SAC	Piura / Sullana	Comerciante

Fuente: Banalink y Fairtrade International. Setiembre, 2013

2.2.3.3 Agricultura de Exportación No Tradicional – AENT: Modelo de Desarrollo Rural y Organización del Trabajo en el Marco de la Economía Global.

En este marco de comercio global y la AENT como modelo de desarrollo agrícola, en especial de la producción del banano orgánico, puede explicarse a partir del concepto de *desarrollo territorial y nueva ruralidad*⁴⁸. En general se asocian problemas permanentes en el sector rural, como: “persistencia de la pobreza, incapacidad del modelo económico actual de aplicar políticas de inclusión social, débiles relaciones entre el Estado, el sector privado y la sociedad civil, el individualismo y falta de asociacionismo entre los productores para innovar la tecnología y relacionarse con el mercado.”⁴⁹

Frente a esta realidad del sector rural, el autor, plantea que el enfoque de desarrollo territorial, tiene como objetivo integral el desarrollo humano sostenible. Tiene en cuenta cuatro (4) elementos de la sostenibilidad:

1. Crecimiento y desarrollo económico (mejoramiento de tecnología, más producción, productividad, cadena de valor, la eficiencia económica y la competitividad),
2. Fortalecimiento del equilibrio ecológico,
3. Desarrollo social, inclusivo y equitativo; y
4. De la subsistencia a la producción empresarial.

Asimismo menciona que el desarrollo territorial “es el plan o proyecto que hacen los actores sociales (concertación de Estado, empresa con RSE y soc. civil) y las poblaciones para que en ese espacio o territorio provoquen el cambio o el desarrollo en términos físicos o fisiográficos, económicos y sociales”.

El enfoque de nueva ruralidad, supone la urbanización del medio rural (agua, luz, buena educación, mejor vivienda, trabajo con derechos y mejor remunerados), implica

⁴⁸ CIED, Claverías, R. (2008), pag. 25-37.

⁴⁹ CIED, Claverías, R. (2008), pag. 25.

que para mejorar la calidad de vida en el medio rural y, por sus efectos también en el medio urbano, se debe difundir y replicar las actividades no agrícolas en el medio rural, como los servicios, el turismo, *la agroindustria*, etc.

Plantea que a través de planes de desarrollo económico y social propiciada por los gobiernos locales y regionales, se promueva el asocio entre los productores, se fomente cadenas productivas y de valor y se promueva la conformación de municipios productivos, asociados en mancomunidades.

En síntesis, ambos conceptos plantean el desarrollo rural, basado en el asociativismo, en la promoción de agricultura empresarial vinculada al mercado interno y global, pero al mismo tiempo avanzar en lo económico y social en las zonas rurales agrícolas, a partir de la revalorización de la cultura local, la incorporación de la gobernabilidad democrática y la consideración de los derechos humanos y calidad de vida en las zonas rurales, al igual que en las urbanas.

Precisamente la producción del banano orgánico es parte del desarrollo territorial y nueva ruralidad, ya que se incentivó el asociativismo, esto es un cambio en la organización de la producción de la agricultura, para poder vender a las exportadoras de banano orgánico certificadas por el comercio justo, han pasado de ser productores no sólo para el mercado nacional, sino también global, como Europa y Japón,⁵⁰ pasando a ser pequeños empresarios por su organización y por las fuentes de empleo rural asalariado que generan. Como parte de la nueva ruralidad, existen avances de mejoramiento de condiciones materiales de vivienda y acceso a servicios similares a las zonas urbanas aledañas.

Para avanzar hacia el asociativismo, los pequeños productores del banano orgánico, han recibido transferencia de la multinacional Dole, asentada desde el año 2006 en Piura, ésta en cierta forma impulsó el desarrollo rural de productividad en el sector bananero, a través del fomento del asociativismo, del mejoramiento de la materia prima (banano orgánico para la exportación), tecnología en la producción y cierta

⁵⁰ En el primer semestre del año 2010, se han exportado 26,7 millones de dólares por concepto de bananos orgánicos lo que representa una leve disminución del 3,4 % respecto al año 2009. Los principales mercados de destino de los bananos orgánicos son EEUU, Bélgica y Alemania, países donde la demanda por productos orgánicos viene creciendo. Fuente: Notas de Estudio sobre Balanza Comercial del Banco Central de Reserva del Perú, diversos meses de 2008 a 2010.

inversión en la mano de obra. Pero al mismo tiempo hay marco legal facilitado por el Estado, como Ley N° 27360, que recorta a la mitad los derechos laborales y pago de menores impuestos respecto de otros sectores productivos.

La organización productiva de la agroindustria no tradicional se sustenta en el modelo de acumulación agraria insertadas en la economía global. En este marco, la estrategia de la empresa para producir y la organización del trabajo, se basan en dos tendencias o modelos expresado por las empresas del mundo, son los modelos de producción Taylorismo, Fordismo y post Fordismo.

El Taylorismo, “se basa en estudios de tiempo y movimiento para reducir el tiempo muerto de trabajo. Hay un predominio de la pereza, holgazanería, tendencia innata a la ocio y vagancia por parte de los trabajadores/as”.⁵¹ Con este modelo se prioriza a obreros “excelentes” y se premia con estímulos individuales, por ejemplo los bonos.

El Fordismo, se centra en la “producción a través de la división social y técnica del trabajo”.⁵² El trabajo es mecánico y se estandariza la producción. La retención de la mano de obra se logra a través de salarios altos, tiempos completos, estabilidad, pero se prohíbe la organización sindical.

El Post-fordismo, se inserta en una realidad de cambios en el sistema económico internacional, hay cambios en el mercado que exigen “diversificación, mayor flexibilización y respuesta por parte de las empresas”.⁵³

En este marco de organización de la producción y del trabajo en la AENT, la división sexual del trabajo y las características de género han sido adaptadas a tareas específicas en el ciclo de producción, por ejemplo en cosechas y embalaje del banano orgánico y otros productos, donde se requiere mayor mano de obra femenina.

⁵¹ FENACLE (2011), pag. 49

⁵² FENACLE (2011), pag. 50

⁵³ FENACLE (2011), pag. 51

2.2.4 Género y Trabajo

2.2.4.1 La División Sexual del Trabajo: Trabajo Productivo y Reproductivo

La división sexual del trabajo expresada en el trabajo productivo y reproductivo se pueden analizar a partir de las relaciones de género como categoría de análisis, que explica que los roles sociales y la división sexual del trabajo designados a hombres y mujeres son aprendidas en el proceso de socialización y conforman un orden social específico.

Según Scott, J. en su definición de género afirma que “el género es una forma primaria de relaciones significantes de poder”⁵⁴ y citando a Bordieu, P. señala que la división del trabajo de producción y reproducción y toda la organización de la vida social establecen distribuciones de poder expresados en el acceso y control de recursos materiales y simbólicos.

La anterior autora, señala que la división sexual del trabajo está en constante interacción entre las relaciones de producción y el patriarcado, lo cual determina la dominación del varón en el espacio laboral y definiendo sólo ciertas ocupaciones para las mujeres, situación denominada segregación ocupacional. “Los sistemas económicos y de género interactúan para dar lugar a experiencias sociales e históricas; que ninguno de ambos sistemas fue casual (capitalista y el patriarcal), pero que operaron simultáneamente para reproducir las estructuras socioeconómicas dominadas por el varón, de un orden social concreto.”⁵⁵

Con la categoría de análisis del género se puede entender la división sexual del trabajo: a). El espacio público reservado para la producción y para el hombre, y b). el privado destinado a un trabajo reproductivo o de procreación, consignado a la mujeres. Relacionándolo con lo privado y público, ambos espacios se consideran interdependientes, “la distinción entre la esfera privada y pública de la vida

⁵⁴ Scott, J.(1996) pag. 277

⁵⁵ Op. Cit. pag. 277

corresponde al campo familiar y político,... a la polis y a la familia,... actividades de un mundo común y las relativas a la conservación de la vida...”⁵⁶

El trabajo del cuidado no remunerado realizado principalmente por mujeres se encuentra al margen de la producción, por tanto es un trabajo desvalorado y no aporta a la economía. Dicho trabajo tiene connotaciones biológicas que naturalizan su responsabilidad en las mujeres.

La división sexual del trabajo, por tanto, fracciona y niega la interdependencia del trabajo productivo y reproductivo; uno asociado a lo monetario y el otro sin valor e invisible, asociado a los cuidados. “ El cuidado se asocia a las acciones para el mantenimiento de la vida desde su concepción más básica, ligada al mantenimiento físico de las personas y de los espacios que habitan (mantenimiento de espacios en lo público y privado), incluye lo psicológico, afectivos y simbólicos que están en la base de proyectos de vida e individuales y colectivos.”⁵⁷

Estos argumentos se pueden explicar con el proceso de formación de la sociedad, de la familia y del funcionamiento de la economía. Al respecto, “... el proceso de formación de la sociedad dividida en clases, la familia cristalizó en un medio de control de la fuerza de trabajo de la mujer y en un medio de acumulación privada”.⁵⁸

Los autores mencionan que “la familia surgió con la disolución de la comunidad primitiva, la familia se refería originalmente al derecho de propiedad privada que tenía el parterfamilias, tanto sobre las personas como sobre los bienes que componían la casa”.⁵⁹

Consideran asimismo, que “fue sólo con el surgimiento de la familia patriarcal que la vida social quedó dividida en dos esferas: la esfera pública y la esfera doméstica. La mujer fue relegada a la esfera doméstica de acuerdo a la división del trabajo entre los sexos, determinando la imagen de la mujer y su papel en la vida social; el trabajo de

⁵⁶ Arendt, H. (1993). Pag. 41 y 42.

⁵⁷ García, D. y Salamanca R. (2010) Pg 27

⁵⁸ Dumoulin J. y Larguia I. (1983), pag. 14

⁵⁹ Op. Cit. Pag. 14

la mujer se limitó a la elaboración de valores de uso para el consumo privado, por el contrario el trabajo del hombre en los diferentes modos de producción constituyó objetos económicamente visibles, destinados a crear riqueza al entrar en el proceso de intercambio”. Esta última afirmación sostiene que las mujeres realizan las siguientes actividades en la familia⁶⁰:

- a) Reproducción estrictamente biológica,
- b) Educación y cuidado de los hijos, enfermos y ancianos,
- c) Reproducción de la fuerza de trabajo consumida diariamente.

Los autores sostienen que la superposición de las tres actividades, son fundamento para confundir lo biológico con la reproducción de la fuerza de trabajo de hombres y mujeres y de las futuras generaciones de trabajadores/as. Lo biológico sin embargo no explica la posición social de la mujer.

Se infiere que el trabajo productivo y reproductivo, van a definir el estatus social⁶¹ de hombres y mujeres, es decir en función de su ubicación en el mercado se valorará el trabajo realizado en la esfera doméstica o y en la pública.

Mujeres dedicadas exclusivamente al trabajo familiar no remunerado, adquieren estatus social determinado por la posición de su pareja, esposo. En el caso de las mujeres del banano orgánico, al entrar en el trabajo asalariado, cambian su posición, pero mantienen trabajo invisible inalterable.

Al igual como sucedió en la historia de la industrialización (revolución industrial), donde se requirió mano de obra femenina masiva, la llegada de la producción del banano orgánico para la exportación, constituye oportunidad para la incorporación de la mujer a la producción, fomenta su salida del espacio privado al público.

⁶⁰Dumoulin J. y Largaia I. (1983), pag. 14, 15, 16, 18.

⁶¹ OIT. (2013). Trabajo Doméstico Remunerado en el Perú. Pag. 21. Señala que estatus social hace referencia a la condición (situación) y posición (ubicación en la estructura de poder) de un individuo o grupo de individuos en una determinada sociedad.

En este mismo orden se puede inferir que la creación de trabajo asalariado del banano orgánico, crea clase obrera en la agricultura, que ya no poseen tierras como sus padres, sino únicamente tienen su fuerza de trabajo. Al mismo tiempo la familia tradicional caracterizada por la herencia y la predominancia masculina, patriarcal, pueden perder importancia económica en los centros poblados del presente estudio.

Una particularidad que se observa en el sector de estudio, es la prevalencia de la estructura patriarcal en la relación laboral. Si hasta el 2007, la única empleadora era Seragro SAC, existía relación laboral entre trabajador y empleador, sin embargo con la llegada de la multinacional Dole, la relación laboral se da a través de la Asociación de Pequeños Productores, que son organizaciones familiares con predominancia masculina, esto puede explicar la disminución del número de mujeres en la composición de las cuadrillas (grupos de trabajo por plantación bananera), pues con SERAGRO SAC eran cuatro (4) por cuadrilla, hoy son dos (2) por cuadrilla.

2.2.4.2 Trabajo Productivo y Trabajo Reproductivo en el Contexto de Flexibilización Laboral.

Los cambios en el sistema productivo capitalista, basados en un afianzamiento de Latinoamérica como productor de materias primas, de apertura comercial y de globalización de la producción, aunado a las constantes señalamientos de estudios feministas de incorporar a las mujeres en el desarrollo (Gender and Development – GAD), contexto en el cual desde los ‘80s se está produciendo una mayor inserción laboral de las mujeres en el empleo productivo, apoyado desde los ‘90s por políticas de flexibilización laboral y de políticas estatales de reducción de las tasas de natalidad. Sin embargo en este contexto la gran ausente son las políticas que compatibilicen el trabajo productivo y el reproductivo.

Exactamente la inserción laboral de las mujeres en la agroindustria no responde a una política laboral señalada en los lineamientos de políticas de fomento del empleo del Estado. Según el Tribunal Constitucional (TC), en su sentencia favorable a la constitucionalidad de la Ley N° 27360, señala que la actividad agroexportadora es

fuentes de promoción y fomento del empleo en zonas rurales agrícolas, de promoción del desarrollo rural agrícola para el país.

Por tanto la incorporación de las mujeres al empleo asalariado en la AENT, ha sido un efecto de la regulación estatal para promover el empleo en zonas rurales agrícolas donde tradicionalmente había pequeños productores agrícolas de carácter familiar para el comercio local, nacional y considerado mercado laboral informal, por no acceso a derechos laborales, como contratos, seguridad social y otros.

Para mejor entendimiento del impacto del contexto de flexibilización laboral en el trabajo productivo y reproductivo, he considerado desde el aporte de la economía feminista a Todaro (2006)⁶², quien señala que la flexibilización es parte del capitalismo globalizado que produce cambios en la organización del trabajo, en las condiciones del trabajo productivo, reproductivo y de cuidado y cambios en las relaciones de género. A partir de ello señala sobre la tercerización lo siguiente:

- “Por flexibilización se entiende, en el ámbito de las empresas, las medidas dirigidas a fomentar la capacidad de adaptación a situaciones cambiantes internas y externas, a fin de aumentar la eficiencia y la competitividad”. (Ver Cuadro 17).
- Dos (2) formas de flexibilización laboral: formas de contratación (flexibilidad externa) y cambios en el proceso del trabajo mismo (flexibilidad interna). Existen diferencias entre los dos tipos de flexibilización, la externa tendrá impactos a nivel numérico (p.e. número de trabajadores ocupados, despidos) y a nivel funcional las empresas optarán por externalizar o subcontratar su producción. La flexibilización interna a nivel numérico se caracterizará por las variaciones en la jornada laboral y a nivel funcional variará sus formas y calidad del trabajo. (Ver Cuadro 18).

62 REPEM .Rosalba, Todaro (2006). Pag. 142

Cuadro 18. Tipos de Flexibilización Laboral

Flexibilidad	Numérica	Funcional
Externa	Afecta número de ocupados/as (despidos, trabajo actividades temporales, etc.)	Externalización y subcontratación de actividades.
Interna	Variaciones en jornada laboral e intensidad del trabajo.	Cambios en la calidad o características del trabajo.

Fuente: REPEM. Todaro R. (2006). Pág. 143.

La flexibilización, señala tendrá, menores impactos para sectores calificados y de mejor estatus socioeconómico. Trabajadores/as a tiempo parcial tienen menos remuneración y menores derechos laborales, no permiten “hacer carrera”. Fomentará la “desestandarización de la jornada laboral: horarios flexibles (p.e. sector servicios), horarios flexibles para las empresas y rígido para el uso del tiempo de los trabajadores/as, debilitando los nexos sociales y familiares”. Métodos gerenciales basados en la confianza regulan el trabajo de técnicos y profesionales. Frente a este contexto de producción impuesto por el mercado, el reto es asociar movilidad laboral con derechos laborales.

La agroexportación no tradicional y para el caso específico de la producción del banano orgánico, la flexibilidad laboral se expresa en su tipología interna en el nivel numérica y funcional, se trata de una actividad con jornadas laborales intensas y que responden a las necesidades del mercado y la calidad del trabajo debe ceñirse a las demandas de exportación. Al mismo tiempo las relaciones de género y su expresión en el trabajo productivo y reproductivo pueden estar cambiando con la mayor inserción de las mujeres al empleo asalariado en dicho sector productivo.

2.2.4.3 Enfoques de Solución para Conciliar el Trabajo Productivo y Reproductivo.

Desde el surgimiento de la economía feminista⁶³, se sustenta que la división sexual del trabajo es parte de la economía clásica y el marxismo, naturalizado por “binomios diferenciales”. Señala que la “creación de discursos binarios, de distinciones de lo femenino y lo masculino se convierte en un mecanismo significador de diferenciación, en el sustento natural de la dominación y la subordinación, de aquello que se valora y de lo que se niega.”⁶⁴ Las autoras señalan “duplas” cerradas y por tanto sin interacción, se han constituido como fundamento de la economía hegemónica, tales como lo público y privado, mercado y familia, hombre y mujer.

Desde esta perspectiva de la economía, señalan las mismas autoras se considera al hogar, como el espacio de realización de las mujeres y no de otras personas, no hay conflictos, no hay relaciones de poder y está integrada por la familia nuclear. Según esta concepción no es visible el rol del hogar, ni el de las mujeres en su aporte a la economía.

Las labores de cuidado, señalan las autoras, se realiza en cuatro (4) espacios, llamado el “Diamante del Bienestar”: (Ver Gráfico 9).



Fuente: LATINDADD. García, D. y Salamanca R. (2012), Pg. 28-29.

Gráfico 9. Realización de Labores de Cuidado: Diamante del Bienestar.

⁶³ LATINDADD. García, D. y Salamanca R. (2012) Pg. 11. Menciona que la economía feminista surge a finales del siglo XX. Es una disciplina que intenta explicar la discriminación de las mujeres en los procesos económicos, y su apartamiento del bienestar de las personas, plantean considerar el género en las políticas económicas. En los 70 y 80's, el movimiento feminista generó interés por entender la situación económica de las mujeres.

⁶⁴ Op. Cit. Pg. 15

En los cuatro espacios hay aportes al trabajo del cuidado, es el Estado el que determina la distribución de roles y responsabilidades de cuidado, determina si se delega a la familia, al mercado u otro. Con ello demuestran que hay interacción entre lo público y privado. Los cuatro (4) espacios hacen posible la existencia de la sociedad.

Siguiendo la lógica del Diamante del Bienestar, el *Enfoque de Solución 1*: Es la conciliación y la corresponsabilidad⁶⁵. La primera plantea que el equilibrio entre la vida familiar y laboral, son estrategias para facilitar que las mujeres asuman el cuidado de la familia, son conocidas los trabajos de medio tiempo, permisos por maternidad, horarios flexibles para el cuidado familiar. Por el contrario la corresponsabilidad, asume que tanto el cuidado familiar y laboral forman un solo sistema, por tanto la solución implica responsabilidad compartida, es decir involucra a las empresas, al Estado, a los trabajadores y trabajadoras.

Considerando que el empleo femenino de la AENT y del banano orgánico en particular, está compuesto por más hombres que mujeres durante todo el proceso productivo, y a partir de los binomios diferenciales que mencionan las autores y de la inexistencia del Estado en la provisión de servicios públicos de cuidado, se puede inferir que son las mujeres las que se han responsabilizado del trabajo del cuidado, ello podría explicar su menor participación en el trabajo remunerado.

Esta división sexual del trabajo que mencionan las autoras se puede observar que se repite en la organización del trabajo en la AENT y en el sector del banano orgánico específicamente, se basa en las atribuciones culturales y sociales que le corresponde a mujeres y hombres. Por ello se evidencia separación del trabajo productivo y reproductivo, considerado responsabilidad de las mujeres el trabajo del cuidado, no existen iniciativas ni públicas, ni privadas que corresponsabilicen el trabajo del cuidado.⁶⁶

⁶⁵ Red Latinoamericana sobre Deuda, Desarrollo y Derechos – LATINDADD. García D. y Salamanca, R. (2012). Por qué lo económico es vital y lo vital no es importante. Pag. 31.

⁶⁶ En 1996, se derogó la ley N° 2851 "Trabajo de los niños y mujeres por cuenta ajena", promulgada el 23 de noviembre de 1918 y vigente hasta 1996, la cual prescribía que se instalen salas de atención infantil o salas-cuna, en el propio local de las empresas o en otro próximo, para la atención de los hijos de las trabajadoras, durante el primer año de su edad. Según esta ley los empresarios podían asociarse para disponer de un local común.

Considero que tanto el espacio privado y público, y por tanto el trabajo reproductivo y productivo, si bien para el sector laboral de la AENT no se evidencia interdependencia, mantener oculto el problema y no abordarlo en la esfera pública, obedece a considerar lo privado como irrelevante para la política y el Estado, y por tanto es el medio para mantener la desigualdad y subordinación de las mujeres tanto en la familia como en el trabajo.

Ante la ausencia del trabajo reproductivo en lo público, su relevancia no es conocido por todas/os, no es difundido por los poderes del Estado, no es un problema común de la sociedad, es decir la realidad del trabajo productivo puede funcionar y sostener el trabajo productivo, a través de la subvención por las mujeres, sin responsabilidad el Estado, de la misma familia y del sector privado.

Esta afirmación lo encontramos en la formación de la polis, espacio público creado en oposición a la familia como organización privada, caracterizada por necesidades, por la desigualdad y la autoridad patriarcal. “La polis se diferenciaba de la familia en que aquella sólo conocía “iguales”, mientras que la segunda era el centro de la más estricta desigualdad.”⁶⁷

Considero por tanto que la primera debilidad para abordar el problema de la no interdependencia del trabajo productivo y reproductivo, es la trascendencia de la definición del trabajo. El trabajo reproductivo se asocia a la definición de “labor”, el productivo se asocia a la de “trabajo”. La primera “se refiere a todas aquellas actividades humanas cuyo motivo esencial es atender a las necesidades de la vida (comer, beber, vestir, dormir...)”⁶⁸, por el contrario el trabajo “incluye aquellas otras en las que el hombre utiliza los materiales naturales para producir objetos duraderos”⁶⁹.

Concepciones más recientes consideran el trabajo como el “Conjunto de actividades humanas, remuneradas o no, que producen bienes o servicios en una economía, o que satisfacen las necesidades de una comunidad o proveen los medios de sustento necesarios para los individuos”.⁷⁰

⁶⁷ Arendt, H. (1993). Pag. 44

⁶⁸ Arendt, H. (1993). Introducción. Pag. VIII.

⁶⁹ Arendt, H. (1993). Pag. VIII.

⁷⁰ OIT. Tesauro. Disponible en: <http://www.ilo.org/thesaurus/defaultes.asp>

Tanto el Estado como los empleadores de la AENT, como parte del espacio político, quienes han regulado el trabajo en la AENT, no han considerado el espacio privado como parte del sostenimiento del trabajo productivo, por el contrario los discursos sobre la relevancia del sector ha logrado persuadir a la sociedad sobre la importancia de mantener el crecimiento del sector a través de leyes preferenciales para la competitividad de las exportaciones.

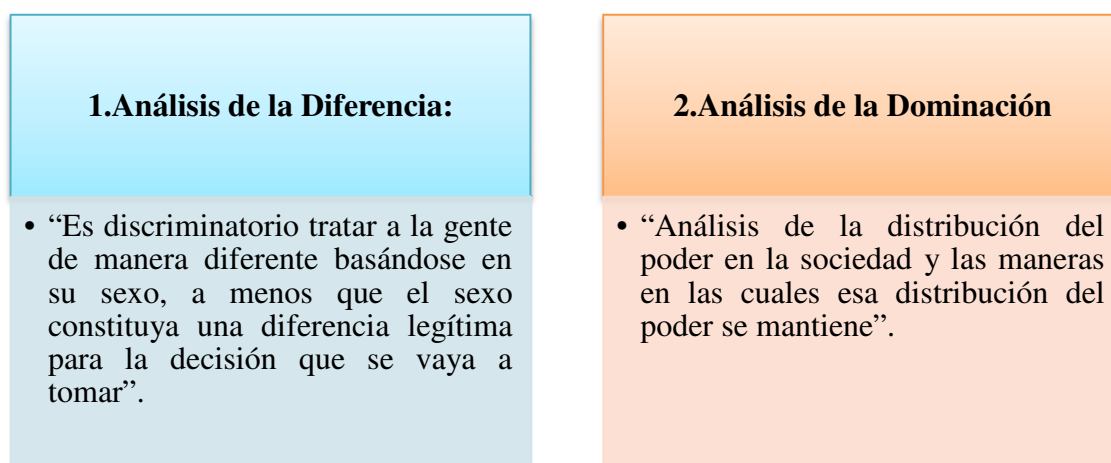
De hecho se evidencia que la ausencia de políticas del trabajo del cuidado, asemejan a un atraso en la sociedad moderna en que vivimos, pues la interdependencia de lo público y privado es elemento fundamental, en la AENT se ve que el trabajo productivo y reproductivo no se vinculan. Si bien en un inicio de la historia, el sostenimiento de la vida no se trataba en lo político, era innegable la relación entre la esfera doméstica y la vida pública, al respecto “sin dominar las necesidades vitales en la casa, no es posible la vida ni la buena vida...En cuanto miembros de la polis, la vida doméstica existe en beneficio de la gran vida de la polis”.⁷¹

La incursión de las mujeres al trabajo asalariado, amerita cambios al orden de los roles de género, asociadas al trabajo productivo y reproductivo, de no hacerlo desencadenarían actos de violencia contra las mujeres principalmente, ya que pone en cuestión la autoridad familiar masculina y comunitaria, así como evitar culpabilidad sobre los hombres, quienes pueden ser responsabilizados de su mal manejo en la vida familiar.

El *Enfoque de Solución 2*, al conflicto entre el trabajo productivo y reproductivo, lo podemos encontrar en el análisis de la discriminación, donde hace mención al “análisis de la diferencia” y al “análisis de la dominación”.

⁷¹ Arendt, H. (1993). Pag. 48

Análisis de la Discriminación:



Fuente: Mackinnon, Catherine. Desigualdad en la esfera privada. Págs. 3- 20

Gráfico 10. Análisis de la Discriminación

En el análisis de la diferencia podemos percibir que el trabajo de la AENT, si bien demanda mano de obra femenina, demanda horarios extensos, incompatibles con el cuidado familiar, ascensos y permanencia pensada en los hombres, pues durante el año las mujeres trabajan menos meses que los hombres, pues son más requeridas en tiempos de cosecha y para permanecer más tiempo en el trabajo necesitan mayor calificación, que por las características del trabajo agrícola son los hombres los que tienen dichos aprendizajes.

En el análisis de la dominación, si bien no hay una discriminación explícita contra las mujeres, que el trabajo reproductivo sea asumido exclusivamente por las mujeres y considerando que la familia tiene una estructura de poder que recae en los hombres, nos da a entender que hay dominación tácita tanto del espacio privado (familia) y público (Estado y empleadores) hacia las mujeres, quienes ven incrementadas sus horas de trabajo sin retribución alguna y se refuerzan los roles de género en especial del trabajo del cuidado hacia las niñas.

Algunas de las soluciones según la misma autora son:

1. Delegación del cuidado diario: Sus características son:

- ❖ Propuesta de feministas de los años 60's y 70's

- ❖ La igualdad de condiciones respecto de hombres se podía adquirir delegando cuidado de niños a guarderías o contratando a alguien en el hogar.
- ❖ Crítica: esta solución es funcional para mujeres con recursos: usualmente mujeres blancas de clase media.
- ❖ Se perpetúa la desigualdad de las mujeres de menos recursos y más discriminadas.

2. Política favorable a la familia:

- ❖ Ofrecen facilidades para el ejercicio de las responsabilidades familiares. No hay penalización por ello.
- ❖ Crítica: Estas políticas falla en cuestionar apropiadamente el modelo del ‘Trabajador ideal’.
- ❖ Regulación de los permisos de paternidad/maternidad desproporcionados.
- ❖ Estas políticas se basan en presunción que son las madres y no los padres los que asumirán la labor de hacerse cargo del cuidado de los infantes.

3. Modelo familiar y laboral:

- ❖ Guarderías gratuitas solventadas por el Estado o las Empresas
- ❖ Trabajo Doméstico Remunerado

Este modelo integra los dos primeros, considerando que los trabajadores/as tienen una vida familiar, por lo tanto la organización del trabajo debe partir del supuesto que todo trabajador/a, tiene vida familiar, laboral, recreación, etc.

Se podría afirmar también que cambiar las desigualdades de género a partir del trabajo productivo y reproductivo, implica para las mujeres en particular que tengan la posibilidad de la libre elección en su ocupación, así como el rol que asuman en sus vidas. Esto pasa por reformas educativas, laborales, pero además la democratización de las familias, desterrar prácticas culturales que encasillan a las mujeres en el trabajo doméstico.

Asimismo la realidad del empleo asalariado del sector del banano orgánico, es que a diferencia de otros sectores de la AENT, emplea sólo dos (2) mujeres y dieciocho (18) hombres por cada cuadrilla o grupo de trabajo, esto puede explicarse por la fuerte relación del vínculo de parentesco presente hoy en la relación de trabajo, que puede

influir en el menor número de mujeres en las contrataciones; pues antes de formarse las asociaciones de productores del banano orgánico que hoy son los empleadores, el empleador era la multinacional DOLE y contrataban a cuatro (4) mujeres.

Esta actual relación de trabajo familiar, evidencia sostenimiento de la división sexual del trabajo y vínculos de parentesco, los padres son empleadores y autoridad familiar al mismo tiempo, lo cual pondría en conflicto las costumbres y las posibles normas propuestas por el Estado que regulen el trabajo productivo y reproductivo.

En nuestro país se ha avanzado con algunas medidas de política que concilien la vida familiar y laboral, por ejemplo los permisos por paternidad, los descansos pre y post natal, sin embargo aún no existen las salas cuna en las empresas, lo cual contribuiría a garantizar la permanencia y fomento del empleo para las mujeres de zonas rurales donde se ubican las empresas agroexportadoras.

No dar solución al problema del trabajo productivo y reproductivo, no permitiría que las mujeres que logran tener un empleo asalariado sea fuente de desarrollo personal, de mayor autonomía e incluso de desarrollo regional, considerando el empleo como estrategia para desterrar la pobreza en zonas rurales del país.

2.2.4.4 Incursión de las Mujeres en el Empleo Asalariado Rural.

El crecimiento del empleo femenino en Latinoamérica, se pueden explicar, según OIT y La CEPAL, por los siguientes factores:⁷²

- 🇵🇷 Flexibilización del mercado laboral (permite contratar y despedir con facilidad)
- 🇵🇷 Demanda de trabajo fino en actividades de exportación no tradicional, especialmente textiles y agroindustria.
- 🇵🇷 Paulatino aumento de los niveles educativos de las mujeres, especialmente jóvenes.
- 🇵🇷 Descenso de las tasas globales de fecundidad, de 4,3 hijos en 1986, hasta 2,9 hijos en el año 2000.

⁷² OIT - Panorama Laboral (2007), pag. 53

- 🌾 Los profundos cambios en las estructuras y composiciones de los hogares.
- 🌾 El incremento de la jefatura familiar femenina, emancipación de las mujeres.
- 🌾 La crisis económica y sus consecuentes bajas de ingresos.

En nuestro país, la inserción de las mujeres al empleo asalariado tanto en zonas urbanas y rurales, depende de múltiples factores, tales como sociales y culturales, por ejemplo los tipos de familia, el estatus de las mujeres, la nupcialidad y fecundidad; factores educacionales, legales y económicos.⁷³

Para el sector de estudio, se puede colegir que los cambios en las relaciones de producción producto por la Reforma Agraria (D.L. N° 17716), es el antecedente histórico que puede explicar la mayor incorporación de las mujeres en el empleo asalariado en la agricultura. Las categorías ocupacionales cambiaron con dicha reforma, los lazos familiares son prioridad para el empleo y si bien las mujeres se mantienen principalmente en el trabajo reproductivo, algunas pasan a ser asociadas de las cooperativas.

Durante la Reforma Agraria, las mujeres ocupan dos categorías ocupacionales principalmente, las socias de las cooperativas y las eventuales temporales⁷⁴. Las primeras tenían que ser viudas o jefas de familia, ellas reciben un salario por su trabajo, antes de la reforma agraria, había salario pero menor porque el trabajo era con el esposo e hijos. Las eventuales temporales, rotaban según la demanda de trabajo, sobretodo cosecha ya sea de algodón y arroz.

Sobre el trabajo reproductivo, al igual que ahora, las mujeres tienen tareas que pueden ser remuneradas y no remuneradas dentro del hogar, entre las remuneradas están la venta de comida, bodegas, crianza de animales. Las no remuneradas son el cuidado de los hijos, de ancianos, limpieza y cocina en las casas.

Estudio hecho sobre la situación de la mujer en la Reforma Agraria, señala que una característica a resaltar es la relación entre la posición (estado civil) de las mujeres y su retiro del empleo asalariado, al respecto “el matrimonio y la concepción que en él

⁷³ Universidad del Pacífico. Gómez R. y Weinberger K. (1992). Pag. 32-37

⁷⁴ CIPCA. Fernández B. (1983). La mujer en el Chira. Piura. Pag. 17-19.

se tiene de los roles del hombre y de la mujer hace que sea el principal motivo de abandono del trabajo.”⁷⁵

Así también, otro elemento a considerar son las mayores desigualdades que generó dicha reforma, al respecto estudios señalan que las mejoras socioeconómicas no fueron para todo el campesinado, en el Valle del Chira en Piura no todos los campesinos fueron socios de las cooperativas, por el contrario las brechas de desigualdad se incrementaron, “las tendencias desiguales del desarrollo capitalista se han intensificado con la Reforma Agraria peruana”⁷⁶.

Pese al incremento de empleo para las mujeres en zonas rurales, los hombres lideran las tasas de ocupación rural, persisten problemas como los niveles de pobreza y no atención del Estado a necesidades inmediatas de salubridad y educacional, por consiguiente son fuentes de futuros conflictos sociales y laborales ante la no mejora del bienestar y desarrollo social rural.

En la agroindustria de exportación no tradicional, no hay política estatal que fomente el empleo desde un enfoque de género, y si bien hay una tasa importante de mujeres, durante el año son los hombres los que permanecen en el empleo, las mujeres se incorporan en las etapas de cosecha principalmente.

Según el Tribunal Constitucional (TC), en su sentencia favorable a la constitucionalidad de la Ley N° 27360, señala que la actividad agroexportadora es fuente de promoción y fomento del empleo en zonas rurales agrícolas y en general dado la situación de atraso de la agricultura, la agroindustria promueve el desarrollo rural agrícola en el país. A continuación fundamentos del TC sobre la importancia de la actividad agroexportadora para la generación de empleo en zonas rurales agrarias.

- *Si bien en el agro de la región existe un importante desarrollo de empresas modernas -en su mayor parte agroexportadoras- que generan trabajo asalariado de relativamente buena calidad, una importante fracción del empleo en el medio rural sigue estando asociada a la muy pequeña unidad agropecuaria de tipo familiar, con baja productividad y bajos niveles de educación, y con total ausencia de inversión, herramientas y equipos, lo que impide que quienes trabajan el campo sean más productivos. Para el TC, esta situación hace necesaria la aplicación de políticas*

⁷⁵ CIPCA. Fernández B. (1983). La mujer en el Chira. Piura. Pag. 21.

⁷⁶ CIPCA. Fernández B. (1983). La mujer en el Chira. Piura. Pag. 6.

orientadas a la revalorización de lo rural, crear condiciones adecuadas para la inversión productiva; fomento de la capacidad empresarial y de negocios en las zonas rurales. Estas características del mercado de trabajo agrario, que obligan a los Estados a generar políticas diferenciadas para mercados diferenciados.

- *Más específicamente, para el TC la legislación laboral diferenciada del régimen laboral común para el sector agrícola resultaría un medio idóneo y menos gravoso para promover y fomentar el empleo en este ámbito de la economía. Además, la medida optimiza de mejor manera el objetivo constitucional de promover y fomentar el acceso al empleo en el agro. Agrega el TC que la Ley N° 27360 tiene una vocación de temporalidad que no se debe perder de vista y cuya última prórroga prevista ha extendido su vigencia hasta el año 2021.⁷⁷*

Entonces este proceso histórico de la producción agraria, de pasar de Gran Hacienda, a Cooperativa y ahora a Asociación de Pequeños Productores, así como el desarrollo del capitalismo en la agricultura, la globalización de la economía, son elementos que influyen en el cambio de las categorías ocupacionales, fomentando el empleo asalariado dependiente de hombres y mujeres, al mismo tiempo el tamaño de las tierras agrícolas no son suficientes dado el incremento de la población rural, salarios que no cubren canasta básica familiar, este contexto puede explicar el mayor ingreso de las mujeres al empleo asalariado.

Además de las causas sociales, culturales, económicas e históricas que influyen en la mayor inserción al empleo asalariado de las mujeres, se puede considerar la influencia de cambios en la percepción y subjetividad de hombres y mujeres respecto a la concepción del trabajo de las mujeres, hay una mayor valoración al aporte de las mujeres a la sociedad, el trabajo doméstico y el cuidado de la familia ya no se entiende como función exclusiva de las mujeres, hay una mayor sensibilidad a la igualdad que debe haber entre hombres y mujeres en el trabajo y otros aspectos de sus vidas.

La inserción laboral de las mujeres en la AENT, se puede describir como un cambio social en zonas rurales. Estos cambios sociales que se están produciendo de afuera hacia adentro (desde los mercados globales hacia las zonas rurales agrícolas) y que tienen como centro los cambios en el modo de producción, pueden producir cambios graduales en los valores, normas que guían el orden social tanto en la familia, como en el Estado.

⁷⁷ Fallo del Tribunal Constitucional - TC sobre la Constitucionalidad de la Ley N° 27360. Expediente N° 00027-2006-PI (21/10/2007).

Partiendo del hecho de que la incorporación de las mujeres al empleo asalariado se da en el contexto de cambios en el mercado laboral, pudiendo su incorporación cuestionar la división sexual del trabajo, las políticas y de la sociedad en su conjunto, es clave la participación del Estado en su función de protector y regulador, de las familias y de escuela como espacios de socialización, para avanzar en cambiar prácticas culturales que desvalorizan el trabajo de la mujer, el trabajo reproductivo no debe ser un impedimento para que las mujeres vean disminuidas sus oportunidades de acceso y permanencia al empleo asalariado.

Dado que en zonas rurales la AENT, si bien es la principal fuente de empleo asalariado para las mujeres, convive con una realidad de precarización laboral (baja o nula sindicalización, vulneración de derechos laborales, contratos temporales, etc) y de débil presencia del Estado para la promover la agricultura local y la efectividad de los derechos laborales.

Los cambios producidos por la globalización si bien pueden haber producido mayor inserción laboral de las mujeres, existen patrones que caracterizan el empleo de las mujeres, como su inserción en empleos autónomos, informales (trabajadoras del hogar, de servicios, trabajo familiar no remunerado), la segregación ocupacional (vertical y horizontal) es una constante, es decir sólo acceden a ciertas ocupaciones por su nivel educativo y especialización menor que de los hombres, se está concentrando en ciertos sectores productivos, como empleo remunerado de la agricultura de exportación no tradicional (feminización de la agricultura), o de producción para la exportación, está es una constante a nivel mundial.

Esta realidad de inserción laboral de las mujeres se asocia a la división sexual del trabajo y a factores sociales y culturales que siguen definiendo y diferenciando que espacios y actividades deben ocupar las mujeres y los hombres en un contexto de globalización de la economía.

2.3 Marcos Conceptuales o Glosario

Los conceptos que guiarán el estudio son: Género, roles de género, división sexual del trabajo, relaciones de género, igualdad de género en el empleo y empoderamiento de las mujeres.

Cuadro 19. Marcos conceptuales

CONCEPTOS	DIMENSIONES / ASPECTOS	ITEMS	SUBTEMAS	VARIABLES	INDICADORES	GUÍA DE PREGUNTAS
Género	El género es un elemento constitutivo de las relaciones sociales basadas en las diferencias entre los sexos, es una forma primaria de relaciones significantes de poder. El género está constituido por 4 dimensiones o elementos interrelacionados en los que se expresa y reproducen los símbolos, conceptos normativos, lo político-social-institucional y la identidad subjetiva. (Fuente: Scott, J. El género una categoría útil para el análisis histórico". En: Género, conceptos básicos. PUCP. Lima. 1996).	Género: Dimensión simbólica. Dimensión normativa, Dimensión política social e institucional. Dimensión Subjetiva.		Tareas realizadas por las mujeres en el trabajo reproductivo. Tareas asignadas para hombres y mujeres en el trabajo productivo	N° de horas dedicadas al trabajo reproductivo o y productivo de las mujeres y hombres.	Entrevista: Cuanto tiempo dedica por cada tarea del hogar. Su pareja que responsabilidades asume en el hogar. Que tareas le asignan a hombres y mujeres en los centros laborales.
Roles de género	Normas en un sistema social que definen como debe ser lo masculino y lo femenino. Define el rol de hombres y mujeres en la división sexual del trabajo.			Tareas asignadas a hombres y mujeres en el hogar y en el centro de trabajo	N° de tareas realizadas por hombres y mujeres en el trabajo productivo y reproductivo.	Entrevista: ¿Existe conflictos entre el trabajo productivo y reproductivo, como se está manejando?
División sexual del trabajo	Distribución del trabajo productivo y reproductivo según el sexo. Define brechas de género en torno a los ingresos, la carga familiar y discriminación vinculados a la mujer (despidos laborales por maternidad, acoso sexual). Alude a la relación de poder entre hombres y mujeres, a una tradición de todas las sociedades patriarcales que han asignado a las mujeres y a los hombres actividades y responsabilidades diferentes, otorgándoles una jerarquización y valoración social, económica, política y cultural diferenciada. Este conjunto de tareas se clasifican en: Rol reproductivo, rol productivo y rol comunitario.	1.Rol productivo: Incluye las tareas por las cuales se puede recibir un pago en dinero, en especie o en servicio. Estas actividades pueden realizarse para intercambiar en el mercado o consumo de la familia. 2.Rol reproductivo: Agrupa las actividades de crianza, atención y educación de niños/as, personas	Estos roles fueron aprendidos en el proceso de socialización, ubicando a las mujeres en labores asociadas al cuidado y a la crianza, a las manualidades, que	Percepción de hombres y mujeres sobre la discriminación de género en el empleo. Percepción de hombres y mujeres sobre las brechas de género en el empleo.	N° de despidos por embarazo. N° de denuncias por acoso sexual N° de casos no denunciados % de brechas de ingresos entre hombres y mujeres % del acceso al	Relatos de vida: ¿Qué motivó a las mujeres a incursionar en el trabajo asalariado del banano orgánico? Opiniones sobre la discriminación de género en el empleo.

	<p>(Fuente: Intermon Oxfam. Ramil, E. (2009). Cuadernos Temáticos para el Cambio N° 4. Exigimos Justicia: Redistribuyendo el poder y redefiniendo la ciudadanía desde las mujeres". España. Pag. 35 -37.)</p> <p>La división sexual del trabajo permite comprender porque, en todas las sociedades, hombres y mujeres realizan funciones y tareas diferentes que les son asignadas culturalmente.</p> <p>La división sexual del trabajo atribuye a las mujeres la responsabilidad sobre la reproducción, estableciendo por tanto su inclusión en el mundo productivo como un elemento secundario.</p> <p>En el medio rural, los límites entre trabajo doméstico y trabajo productivo en el caso de las mujeres son más difíciles de trazar que en otros contextos. La invisibilización del rol productivo de las mujeres es muy acentuada, tanto objetiva como subjetivamente.</p> <p>(Fuente: Celiberti, L., Mesa S. (2009). El Trabajo y el Empleo en Tiempos de Cambios para las Mujeres - Las relaciones de género en el trabajo productivo y reproductivo. Uruguay. pg.9 - 43. / Ref. pág. 12)</p>	<p>enfermas y ancianas, trabajos relativos al hogar y la satisfacción de las personas integrantes del mismo.</p> <p>3. Rol comunitario: Existen dos tipos de tareas relacionadas a la comunidad: La de gestión comunitaria encargada de lazos comunitarios y redes de apoyo mutuo, organización de fiestas, ceremonias tradicionales, mantenimiento de servicios comunitarios, en su mayoría realizadas por mujeres. Y el de política comunitaria basado en la toma de decisiones y asuntos comunitarios, esto es más asumido por hombres.</p>	<p>son trabajos no pagados y a los hombres con las tareas diferentes al cuidado y remuneradas.</p>	<p>empleo asalariado de hombres y mujeres.</p> <p>% de mujeres y hombres por sectores laborales.</p>
Igualdad de género en el empleo	<p>Hace alusión a la reducción de las brechas de desigualdad en el empleo, a partir del reconocimiento de la discriminación que afecta principalmente a las mujeres en el empleo, pues a pesar de su masiva incorporación al empleo, existen brechas salariales, de ejercicio de derechos, de participación sindical y de no conciliación entre la vida familiar y laboral (OIT, 2011). Promover la equidad de género en el empleo supone adoptar medidas de promoción activa para garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, y la eliminación de la discriminación.</p> <p>(Fuente: OIT. AECI. Bastidas, M. 2001. Participación laboral y sindical de las mujeres en el Perú durante los noventa. Lima. Pag. 29)</p>	<p>Existen 2 hipótesis sobre igualdad de género y crecimiento económico. 1. La desigualdad de género mantiene el crecimiento económico y 2. Una mayor igualdad de género permitiría mayor crecimiento económico.</p>	<p>Valoración del aporte del trabajo de las mujeres al crecimiento económico (PBI)</p>	<p>N° de horas del trabajo reproductivo de las mujeres.</p> <p>Estadísticas oficiales y Encuesta a mujeres:</p> <p>% de mujeres que acceden al empleo asalariado.</p> <p>% de mujeres como trabajadoras familiares no remuneradas.</p> <p>% de mujeres que participan en la organización sindical</p> <p>¿Qué tiempo dedican las mujeres de la agroindustria del banano orgánico a las actividades del hogar?</p> <p>¿Quién asume el cuidado de los niños/as, ancianos en las horas del trabajo productivo?</p>
Relaciones de género	<p>Sistema social (normativo, cultural, de ejercicio de derechos, ciudadanía) que construye relaciones de poder</p>		<p>Posición de hombres y mujeres en</p>	<p>N° de decisiones tomadas</p> <p>Entrevista: ¿Qué decisiones son</p>

	<p>entre hombres y mujeres, y con una posición de subordinación de las mujeres en el espacio público y privado.</p> <p>El concepto de género también hace referencia a las diversas formas en que se establecen, estructuran, reestructuran y transforman las relaciones entre hombres y mujeres. Estas relaciones se van dando de manera interdependiente, dinámica y cambiante, generando muchas veces procesos conflictivos y/o armoniosos, que pueden variar con el tiempo.</p> <p>Las relaciones de género también están intersectadas e implicadas en otras relaciones sociales: de producción, nacionalidad, etnicidad, religión, generacional, determinando diferentes subjetividades e intereses y construyendo distintos discursos.</p> <p><i>(Fuente: Young, K. (1991) Reflexiones sobre cómo enfrentar las necesidades de las mujeres. Una nueva lectura: género en el desarrollo. En Flora Tristan. / CEPAL. 1993. Desarrollo y Equidad de Género: Una tarea pendiente. Serie Mujer y Desarrollo, N° 13. Chile.pag. 9)</i></p>	<p>el espacio público y privado.</p> <p>Condición de hombres y mujeres en espacios privados y públicos.</p>	<p>por las mujeres y hombres respecto al funcionamiento del hogar.</p> <p>N° de horas dedicadas a la capacitación.</p> <p>N° de horas dedicadas a la participación en diversas organizaciones.</p> <p>% de cargos asumidos por las mujeres en las organizaciones en las que participa.</p>	<p>asumidas con frecuencia por las mujeres?</p> <p>¿Quién maneja el dinero en su hogar?</p> <p>¿En qué tipo y cuantas horas de capacitación ha dedicado, dedica?</p> <p>¿En qué organizaciones participa y que cargos ocupa, ha ocupado?</p>
Empoderamiento de las mujeres:	<p>“Consiste en dotar a las mujeres de mayor poder y control sobre sus propias vidas”. Implica la concientización, confianza en sí mismas, más oportunidades y un mayor acceso a los recursos y control de los mismos. El empoderamiento surge del interior, depende de ellas. El empoderamiento de las mujeres no es un juego de suma o resta, un beneficio de la mujer no puede ser perjuicio de los hombres, los beneficios deben ser para ambos.</p> <p><i>(Fuente: Unión Mundial para la Naturaleza. Alfaro, M. (1999). Develando el Género. Elementos Conceptuales básicos para entender la equidad. Costa Rica. Pag. 31)</i></p>	<p>Poder y control personal.</p> <p>Acceso y control de recursos.</p>	<p>Oportunidades de acceso al empleo asalariado.</p> <p>Ingresos mensuales de las mujeres.</p> <p>Mujeres deciden sobre sus ingresos económicos</p>	<p>Causas del empleo asalariado de las mujeres.</p> <p>¿Cómo distribuye sus ingresos mensuales?</p> <p>¿Cómo ha mejorado la vida de las mujeres al acceder al empleo asalariado?</p> <p>Percepción de la familia sobre el acceso al empleo asalariado de las mujeres.</p> <p>Percepción de la familia sobre la decisión de las mujeres en el manejo de su salario.</p>

Fuente. Elaboración propia

CAPITULO III: HIPOTESIS Y VARIABLES

3.1 Hipótesis General

“Mayor incorporación de las mujeres al empleo asalariado formal de la agroexportación del banano orgánico, produce cambios en el espacio privado generando empoderamiento de las mujeres, modificando la división sexual del trabajo expresada en el trabajo productivo y reproductivo, así como condiciones laborales definidas por normas y prácticas consuetudinarias de zonas rurales agrícolas de los Centros Poblados de Huangalá y San Vicente de Piedra Rodada”.

3.2 Hipótesis Específicas

Hipótesis 1:

Existe una relación directa entre la incorporación de las mujeres al trabajo asalariado y su empoderamiento, expresada en su poder de decisión sobre su vida personal, familiar y laboral.

Hipótesis 2:

El tiempo de trabajo de las mujeres en la actividad agroindustrial del banano orgánico, modifica la división sexual del trabajo expresado en el trabajo reproductivo en el hogar y en el trabajo productivo en el centro laboral.

Hipótesis 3:

Las condiciones laborales de trabajadores y trabajadoras del banano orgánico están determinadas por las normas legales formales y prácticas culturales relacionadas al trabajo rural agrícola.

3.3 Identificación de Variables

Cuadro 20. Cuadro de Identificación de Variables

Concepto / Dimensión	Variables
I. Perfil sociodemográfico / Características individuales	Centro poblado de procedencia Sexo Edad Estado civil Número de hijos Grado de instrucción Número de integrantes de la familia Integrantes de la familia con trabajo remunerado y que aportan a los gastos familiares. Tipo de vivienda Características de la vivienda Años de trabajo en la actividad agroindustrial Ocupación adicional Empresa o asociación en donde labora.
II. Condiciones de trabajo/Dimensiones:	
2.1 Cumplimiento de derechos laborales	Tiempo de trabajo en la empresa Estacionalidad del trabajo Labor que realiza Tipo de contrato de trabajo. Jornada laboral diaria Pago por horas extras Forma de pago Boletas de pago. Vacaciones, descanso semanal.
2.2 Seguridad y salud en el trabajo	Seguridad en el trabajo (señalización, infraestructura adecuada) Accidentes y enfermedades ocupacionales. Tipo de transporte para ir al trabajo
2.3 Derechos específicos de las mujeres	Despidos por maternidad Contratación de mujeres embarazadas Cumplimiento del pre, post natal y 1 hora de lactancia diaria. Acoso sexual Abuso verbal/físico Negación al ascenso por ser mujeres Salario menor por condición de género Existencia de salas cuna

2.4 Sindicalización y derechos colectivos	<p>Afiliación al sindicato de hombres y mujeres</p> <p>Motivos para no afiliarse</p> <p>Cargo sindical de hombres y mujeres</p> <p>Respeto de la libertad sindical</p> <p>Convenios colectivos con enfoque de género</p> <p>Posición de hombres y mujeres en el espacio público y privado.</p> <p>Condición de hombres y mujeres en espacios privados y públicos.</p> <p>Políticas locales de fomento del empleo de las mujeres en zonas rurales.</p> <p>Políticas de conciliación y corresponsabilidad laboral.</p> <p>Normas laborales del sector agrario</p> <p>Normas laborales que protegen los derechos de las mujeres trabajadoras</p> <p>Relación entre niveles educativos y acceso al empleo asalariado de hombres y mujeres.</p> <p>Cumplimiento de las normas laborales</p>
III. Género:	
a. Dimensión normativa	
b. Dimensión simbólica	
c. Dimensión subjetiva	
Dimensión normativa	
Dimensión simbólica	<p>Relación entre acceso al empleo remunerado y conflictos familiares.</p> <p>Causas de la inserción laboral asalariada de las mujeres.</p>
Dimensión subjetiva	<p>Ocupación anterior al empleo asalariado en el banano orgánico.</p> <p>Valoración del trabajo asalariado de las mujeres.</p>
Dimensión política, social e institucional	<p>División sexual del trabajo en el centro de trabajo</p> <p>Participación de las mujeres en el sindicato</p> <p>Percepción de la familia sobre la participación de las mujeres en el sindicato.</p> <p>Características de la producción del banano orgánico.</p>
IV. División Sexual del Trabajo/ Dimensión: Trabajo reproductivo y trabajo productivo.	<p>División sexual del trabajo en el hogar: Tiempo de trabajo de hombres y mujeres destinado a labores domésticas y el cuidado de los hijos/as.</p> <p>Percepción de hombres y mujeres sobre la discriminación de género en el empleo.</p> <p>Percepción de hombres y mujeres sobre las brechas de género en el empleo.</p>
V. Empoderamiento de las mujeres/ Dimensión: Poder y control personal. Acceso y control de recursos.	<p>Antecedentes y experiencia ocupacional de las mujeres</p> <p>Distribución de los ingresos</p> <p>Relación entre ingresos y mejoramiento de condiciones de vida.</p> <p>Autoestima de las mujeres influye en el manejo de sus ingresos económicos.</p> <p>Oportunidades para el acceso al empleo asalariado.</p> <p>Valoración del empleo asalariado.</p>

Fuente. Elaboración Propia

3.4 Operacionalización de Variables

Cuadro 21. Cuadro de Operacionalización de Variables

Variable	Tipo de variable	Indicadores	Preguntas
I. Características sociodemográficas			
Centro poblado de procedencia	Cualitativa/nominal	Lugares elegidos para el estudio	C. P. Huangalá, San Vicente de P.R. otro
Sexo	Cualitativa / nominal	% de hombres y mujeres	Hombre, mujer
Edad	Cuantitativa / continuas	% de edades por quinquenios	18 – 23, 24-29, 30-35, 36-41, 41 a más.
Estado civil	Cualitativa / nominal	% de hombres y mujeres por estado civil.	Casado/a, soltero/a, divorciado, viudo.
Hijos/as	Cuantitativa / discretas	Número de hijos	1, 2, 3, 4, de 5 a más
Grado de instrucción	Cualitativa / ordinal	Niveles de educación	Sin educación, primaria incompleta, completa, secundaria incompleta, completa, técnica incompleta y completa, universitaria completa e incompleta.
Integrantes de la familia	Cuantitativa / discretas	Número de integrantes	2, 3, 4, 5, de 5 a más.
Integrantes de la familia con trabajo remunerado y que aportan a los gastos familiares.	Cuantitativa / discretas, dependiente	Número de integrantes	1,2 3,4, de 5 a más
Tipo de vivienda	Cualitativa/nominal	% de viviendas según tipo	Propia, alquilada, vive con sus padres u otro familiar.
Características de la vivienda	Cualitativa/nominal	% de viviendas según características	Agua potable, luz, desagüe, material noble, rústico.
Tiempo de trabajo en la actividad agroindustrial	Cuantitativa / continuas	Años de trabajo	Menos de 1 año. De 1 a 2 años. De 3 a 5 años. De 6 años a más.
Ocupación adicional	Cualitativa/nominal	Tipo de ocupación adicional	Pequeña agricultura, transporte, construcción, otros
Empresa o asociación donde labora.	Cualitativa/nominal	Nombre de la empresa	Nombre de la empresa
II. Condiciones de trabajo			
Tiempo de trabajo en la empresa.	Cuantitativa / continuas	Años de trabajo en la empresa	Menos de 1 año. De 1 a 2 años. De 3 a 5 años. De 6 años a más.
Estacionalidad del trabajo	Cualitativa/nominal	Nº de meses trabajados durante el año.	Permanente, temporal
Tipo de contrato de trabajo	Cualitativa/nominal	% de contratos de trabajo por tipo	Contratos de Naturaleza Temporal, de Naturaleza Accidental, Contratos para Obra o Servicio
Jornada laboral diaria	Cuantitativa/continua	Nº de horas de trabajo diarias	4 horas, 8 horas, de 8 a más
Pago por horas extras	Cuantitativa/continua	% de horas extras trabajadas	Por 2 horas – 25% del pago por hora. A partir de la tercera hora – 35% del salario por hora. Sólo si excede la jornada semanal.
Forma de pago	Cuantitativa/continua	Monto percibido	Remuneración mínima vital (RMV), pago diario, bono de productividad (BP), RMV y BP.
Boletas de pago	Cualitativa/nominal	Entrega oportuna	Verbal, escrito, ninguno
Vacaciones, descanso semanal.	Cualitativa/nominal	% de trabajadores/as que ejercen estos derechos	Ha tenido vacaciones en el último año, tiene descanso semanal, no ha goza de ninguno de estos derechos.

Seguridad y salud en el trabajo	Cualitativa/nominal	Cumplimiento de la Ley N° 29783 - Seguridad y Salud en el Trabajo.	Conoce de la Ley N° 29783 Señalización, infraestructura adecuada, herramientas de trabajo en buen estado, servicios de comedor, servicios higiénicos.
		N° de accidentes	0 accidentes, De 1 a 2 accidentes De 3 a más
		Tipo de enfermedades ocupacionales	No se producen.
Transporte para ir al trabajo	Cualitativa/nominal	Tipo de transporte	Enfermedades ocupacionales identificadas. Moto, bicicleta, camión de la empresa, caminando, otros
Despidos por maternidad	Cualitativa / ordinal	N° de despidos por embarazo durante el año.	1, 2, 3, no se dan estos despidos
Contratación de mujeres embarazadas	Cualitativa/nominal	Condicionamiento del contrato	¿Su contratación fue condicionada a su estado de gestación?
Cumplimiento del pre, post natal y 1 hora de lactancia diaria.	Cualitativa / nominal	Cumplimiento de la Ley N° 26644 y Ley N° 27591.	¿Ha tenido descanso pre y postnatal, y la hora de lactancia diaria?
Acoso sexual	Cualitativa / ordinal	N° de denuncias por acoso sexual durante el año	¿conoce de la ley que protege sus derechos durante el embarazo? 1, 2, 3 o más, no hay casos, no se denuncia.
Abuso verbal/físico	Cualitativa / nominal	N° de denuncias por abuso verbal, físico	1, 2, 3 o más, no hay casos, no se denuncia.
Negación al ascenso por ser mujeres	Cualitativa / nominal	Condiciones para el ascenso	Estructura jerárquica de los cargos: que cargos lo ocupan mujeres y cuáles hombres.
Salario menor por condición de género.	Cualitativa / nominal e independiente.	Condiciones para el salario	¿Existen salarios diferentes para hombres y mujeres, en que se justifican?
Afiliación de hombres y mujeres al sindicato.	Cuantitativa/discreta	N° de afiliación masculina y femenina	¿Cuántos hombres y mujeres están afiliados al sindicato?
Motivos para no afiliarse	Cualitativa / nominal	Identificación de causas de no afiliación de hombres y mujeres	¿Cuáles son las causas de no afiliación?
Cargo sindical de hombres y mujeres	Cualitativa/ordinal	% de cargos ocupados por hombres y mujeres	Sec. General, Sec. De Organización, de Defensa, de Economía, de Cultura y Deporte, de la Mujer, de Asistencia social.
Respeto de la libertad sindical	Cualitativa / nominal Cuantitativa / discreta	N° de sindicatos N° de licencias sindicales anuales Descuento de la cuota sindical N° Negociaciones colectivas Cumplimiento de acuerdos de las negociaciones colectivas.	Relación del empleador y el sindicato: cumple los acuerdos, hace el descuento sindical, otorga licencia sindical? ¿Se hacen negociaciones colectivas?: 1, 2, 3, no se hacen
Convenios colectivos con enfoque de género	Cualitativa/nominal	Criterios de género considerados en los convenios colectivos.	¿Qué criterios de género se han logrado en los convenios colectivos?.
III Género: Normativa			
Posición de hombres y mujeres en la zona de estudio.	Cualitativa/nominal	Nivel de educación de hombres y mujeres, participación laboral, tasa de natalidad.	Fuentes estadísticas oficiales (INEI)
Condición de hombres y mujeres en la zona de estudio.	Cualitativa/nominal	Acceso a servicios básicos, nutrición, pobreza.	Fuentes estadísticas oficiales (INEI, Censos)

Políticas locales de fomento del empleo de las mujeres en zonas rurales.	Cualitativa/nominal	Existencia de normas nacionales, locales, planes de gestión regional, planes de igualdad de género.	Estudios del MTPE, INEL, MIMPV, Gobierno Regional de Piura.
Políticas de conciliación y corresponsabilidad laboral.	Cualitativa/nominal	Existencia de normas afines	MTPE, MIPV.
Normas laborales del sector agrario	Cualitativa/nominal	Ley N° 27360, régimen privado	Legislación laboral
Normas laborales que protegen los derechos de las mujeres trabajadoras	Cualitativa/nominal	Régimen laboral privado	Legislación laboral
Relación entre niveles educativos y acceso al empleo asalariado de hombres y mujeres.	Dependiente	Niveles educativos de trabajadores/as objeto de estudio.	Entrevistas procesadas
Normas laborales que rigen el sector agroexportador	Cualitativa/nominal	Cumplimiento de las normas laborales	¿Considera que se cumplen todos sus derechos laborales?, porque no.....
Género: Simbólica			
Relación entre acceso al empleo remunerado y conflictos familiares.	Independiente	Niveles de conflictividad: Alta, media, baja, inexistente	¿Qué inconvenientes se han producido en su familia, cuando Ud. Tuvo que salir a trabajar fuera de su casa?
Inserción laboral asalariada de las mujeres.	Cualitativa/nominal	Motivos para buscar empleo asalariado	¿Qué la motivó a buscar empleo asalariado?
Género: Subjetiva			
Ocupación anterior al empleo asalariado en el banano orgánico.	Cualitativa/nominal	Tipo de ocupación	¿Tenía otro trabajo antes de entrar al sector bananero?, a que se dedicaba.
Valoración del trabajo asalariado de las mujeres.	Cualitativa/nominal	Niveles de valoración.	¿Que opina su familia, esposo de su trabajo, le parece bien, mal, indiferente? a. Totalmente en desacuerdo b. En desacuerdo c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo d. De acuerdo e. Totalmente de acuerdo
Género: Política, social e institucional			
División sexual del trabajo en el centro de trabajo	Cualitativa/nominal	N° de tareas realizadas por hombres y mujeres en el trabajo reproductivo y reproductivo.	Que tareas le asignan a hombres y mujeres en los centros laborales.
Participación de las mujeres en el sindicato	Cualitativa/nominal	% de cargos asumidos por las mujeres en el sindicato.	¿Qué cargos ocupa o ha ocupado en el sindicato? ¿Qué logros y dificultades ha encontrado en su experiencia como dirigente sindical.
Percepción de la familia sobre la participación de las mujeres en el sindicato.	Cualitativa/nominal, dependiente	Niveles de valoración	¿Qué opina la familia, esposo, de su participación en el sindicato? a. Totalmente en desacuerdo b. En desacuerdo c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo d. De acuerdo e. Totalmente de acuerdo
Características de la producción del banano orgánico.	Cualitativa/nominal	Funciones en el centro de trabajo. Estructura de la organización	Recepción y calificación, desmane, closteo, lavador, fumigador, plastidol / seleccionado, etiquetadores, empacadores, control de peso, pegado de cajas, supervisor, jefe de cuadrilla. ¿Quién dirige el trabajo?

IV.Trabajo reproductivo y trabajo productivo.			
Tiempo de trabajo de hombres y mujeres destinado a labores domésticas.	Cuantitativa/ continua	N° de horas dedicadas al trabajo reproductivo de mujeres y hombres.	¿Cuánto tiempo dedica por cada tarea del hogar? ¿Su pareja que responsabilidades asume en el hogar?
División sexual del trabajo en la casa.	Cualitativa/ nominal	N° de tareas realizadas por hombres y mujeres en el trabajo reproductivo.	¿Cómo se distribuyen las tareas en su hogar?
Cuidado de los hijos/as durante el día	Cualitativa/ nominal	La madre, la suegra, familiar, trabajadora del hogar.	¿Existe conflictos entre el trabajo productivo y reproductivo, como se está manejando?
Percepción de hombres y mujeres sobre la discriminación de género en el empleo.	Cualitativa/ nominal, dependiente	N° de casos de discriminación por diversas causas	¿Se han presentado casos de discriminación por?: Raza, color, sexo, religión, opinión política, origen social, procedencia, VIH Sida, otros.
Percepción de hombres y mujeres sobre las brechas de género en el empleo.	Cualitativa/ nominal, dependiente.	% del acceso al empleo asalariado de hombres y mujeres. % de mujeres y hombres por sectores laborales nacional y sectorial. % de brechas de ingresos entre hombres y mujeres en la AENT.	¿Qué motivó a las mujeres a incursionar en el trabajo asalariado del banano orgánico? ¿Existen diferencias salariales entre hombres y mujeres?.
V. Poder y control personal. Acceso y control de recursos.			
Distribución de los ingresos salariales	Cualitativa/ nominal Cuantitativa	Autonomía de las mujeres en el manejo de su salario.	Distribución del salario en el hogar. Opinión de la familia sobre la decisión de las mujeres en el manejo de su salario.
Autonomía en la toma de decisiones.	Cualitativa / Cuantitativa	N° de decisiones tomadas por las mujeres y hombres respecto al funcionamiento del hogar.	¿Qué decisiones son asumidas por las mujeres y cuáles por los hombres?
Relación entre ingresos y mejoramiento de condiciones de vida.	Cualitativa/ independiente	% del salario destinado a diversos gastos	¿Cómo ha mejorado la vida de las mujeres el acceder al empleo asalariado?
Oportunidades para el acceso al empleo asalariado.	Cualitativa/ independiente	N° de horas dedicadas a la capacitación para el empleo.	¿En qué tipo y cuantas horas de capacitación ha dedicado o viene dedicando?
Valoración del empleo asalariado.	Cualitativa/ nominal	Trabajo complementario Ayuda económica para la familia Mejor vida de las mujeres	Percepción de la familia sobre el acceso al empleo asalariado de las mujeres. Percepción de la familia sobre la decisión de las mujeres en el manejo de su salario.

Fuente. Elaboración Propia

3.5 Matriz de Consistencia:

Cuadro 22. Matriz de Consistencia

PROBLEMA (general , específicos)	SUPUESTOS /PREGUNTA DE INVESTIGA CION (general y específicas)	OBJETIVOS/ HIPOTESIS	DIMENSI ONES	VARIABLES/ TÉCNICAS DE RECOLECCION DE DATOS
Problema general	Pregunta general			
Apoyo estatal de políticas para las agroexportaciones no tradicionales, así como beneficios del Comercio Justo por cumplimiento de estándares laborales internacionales, facilitan el ingreso de las mujeres al empleo rural asalariado, pero cambiando las estructuras de producción, relaciones laborales con menores derechos laborales y cambiando relaciones de género en los espacios privado y público.	¿Qué cambios produce la inserción laboral de las mujeres del sector del banano orgánico de la agricultura de exportación no tradicional, su acceso al empleo asalariado en las relaciones familiares y en los roles de género expresadas en el trabajo productivo y reproductivo de sectores rurales agrícolas de centros poblados de Huangalá y San Vicente de Piedra Rodada de la provincia de Sullana, región Piura?	<p>Objetivo General:</p> <p>Analizar desde la percepción de trabajadoras y trabajadores, los cambios que produce la inserción de las mujeres al empleo asalariado en el sector productivo del banano orgánico de la agricultura de exportación no tradicional (AENT), en especial en las relaciones de género expresadas en la división sexual del trabajo en el espacio familiar y laboral y las condiciones laborales.</p> <p>Hipótesis General:</p> <p>Mayor incorporación de las mujeres al empleo asalariado de la agroexportación del banano orgánico, genera procesos y experiencias que pueden cambiar la división sexual del trabajo expresada en el trabajo productivo y reproductivo en zonas rurales agrícolas.</p>	<p>Características individuales</p>	<p>Centro poblado de procedencia</p> <p>Sexo</p> <p>Edad</p> <p>Estado civil</p> <p>Número de hijos</p> <p>Grado de instrucción</p> <p>Número de integrantes de la familia</p> <p>Integrantes de la familia con trabajo remunerado y que aportan a los gastos familiares.</p> <p>Tipo de vivienda (propia, alquilada)</p> <p>Años de trabajo en la actividad agroindustrial</p> <p>Actividad laboral y/o ingresos adicionales</p> <p>Inicio de la actividad agroindustrial</p> <p>Características de la producción del banano orgánico.</p> <p>Empresa o asociación en donde labora.</p> <p>Técnica de Recolección:</p> <p>Encuesta</p>

Preguntas específicas:	Objetivos específicos:	
1.¿Qué motivó a las mujeres a incursionar en el trabajo asalariado del banano orgánico?	1.Conocer cómo la inserción laboral de las mujeres del sector bananero no tradicional de la agricultura de exportación no tradicional (AENT) está cambiando las relaciones de género, expresadas en las relaciones familiares, empoderamiento de las mujeres, roles tradicionales de género como son el trabajo productivo y reproductivo y funciones asumidas por hombres y mujeres en los centros de trabajo.	
2.¿Existe conflictos entre el trabajo productivo y reproductivo, como se está manejando?	2. Explorar las condiciones laborales del empleo femenino en la agricultura de exportación no tradicional del banano orgánico a partir de sus derechos laborales.	Tiempo de trabajo en la empresa Trabajo permanente, temporal Labor que realiza Tipo de transporte para ir al trabajo Tipo de contrato de trabajo. Jornada laboral diaria Pago por horas extras Forma de pago (diario, bono de productividad) Boletas de pago. Vacaciones, descanso semanal.
3.¿El empleo remunerado otorga autonomía y empodera a las mujeres?		Condiciones de trabajo/ 1.1Cumplimiento de derechos laborales
4.¿Cuáles son las funciones designadas en el centro de trabajo para hombres y mujeres?	<u>Hipótesis específicas</u> -Mayor incorporación de las mujeres al trabajo asalariado, demuestra la interacción entre el espacio privado y público, generando mayor autonomía y poder en su vida personal, familiar y laboral. -La división sexual del trabajo en el ámbito privado es reproducido en el centro laboral del banano orgánico de los centros poblados de Huangalá y San Vicente de Piedra Rodada. - Las condiciones laborales de trabajadores y trabajadoras del banano orgánico conviven entre las normas legales formales y prácticas culturales relacionadas al trabajo rural agrícola.	
5.¿Cuáles son las condiciones laborales de trabajadores/as en el sector de la agricultura de exportación no tradicional (AENT) en Piura?		Técnica de Recolección: Encuesta

1.2Seguridad y salud en el trabajo	Seguridad en el trabajo (señalización, infraestructura adecuada) Accidentes y enfermedades ocupacionales. Técnica de Recolección: Encuesta
1.3Derechos específicos de las mujeres	Despidos por maternidad No contratar a mujeres embarazadas Cumplimiento del pre, post natal y 1 hora de lactancia diaria. Asedio sexual Abuso verbal/físico Negación al ascenso por ser mujeres Salario menor por ser mujeres Existencia de salas cuna Técnica de Recolección: Encuesta
1.4Sindicalización y derechos colectivos	Afiliado al sindicato Motivos para no afiliarse Cargo sindical de hombres y mujeres Respeto de la libertad sindical Convenios colectivos con enfoque de género Inspecciones laborales Técnica de Recolección: Encuesta
II. División Sexual del Trabajo	Tiempo de trabajo destinado a las labores domésticas División del trabajo en la casa Distribución de los ingresos y manejo del dinero Relación entre ingresos y mejoramiento de condiciones de vida. Relación entre acceso al empleo remunerado y conflictos familiares. Cuidado de los hijos/as durante el día Ocupación anterior al empleo asalariado en el banano orgánico Causas para la inserción laboral asalariada. Autonomía y empoderamiento de las mujeres. Técnica de Recolección: Entrevista, relatos de vida.

CAPITULO IV: METODOLOGÍA

4.1 Tipo y Diseño de Investigación

La metodología de investigación social a utilizar es la cuantitativa y cualitativa. La cualitativa es del tipo exploratorio y explicativa. Con la metodología cualitativa se buscará explicar las causas del problema y las condiciones en que suceden, analizando desde la misma población del estudio (nivel micro) las interpretaciones que tienen de las relaciones de género expresadas en el trabajo productivo y reproductivo y de sus condiciones laborales.

El enfoque utilizado en la investigación cualitativa es el *Constructivismo*, es decir la construcción del conocimiento desde la interacción con la población a estudiar, buscando la comprensión y reconstrucción de las construcciones (ideas, juicios, valores, significados) sostenidas inicialmente por la opinión popular/el sentido común. El Investigador/a se reconoce parte de la cultura.⁷⁸

Considerando que la investigación cualitativa es un estudio sistemático sobre el mundo social que busca comprender: Los significados, los contextos, los procesos, las experiencias y las realidades múltiples de y para la gente y desde la perspectiva de la gente; el presente estudio buscará relacionar el contexto de producción que les brinda un trabajo asalariado y el espacio privado donde se desarrolla el trabajo reproductivo. En el siguiente cuadro se detalla la importancia de la elección de la metodología cualitativa como estudio sistemático:

⁷⁸ Guba y Lincoln. (1994). Pag. 15

Cuadro 23. Importancia de la elección de la metodología cualitativa

Busca comprender	Contenidos
Los significados	Se trata de comprender los significados que mujeres y hombres le atribuyen al trabajo productivo y reproductivo, y si hay cambios con el acceso de las mujeres al trabajo asalariado.
Los contextos	Conocer cuáles fueron las condiciones sociales, culturales y políticas que favorecieron la incursión de las mujeres en el trabajo asalariado y si ha influido en las prácticas y organización del trabajo productivo y reproductivo.
Los procesos	Conocer los antecedentes del actual proceso de incorporación de las mujeres al trabajo asalariado a las asociaciones agroindustriales del banano orgánico. Cómo era la vida de hombres y mujeres de los Centros Poblados de Huangalá y San Vicente de Piedra Rodada antes de la llegada de la conformación de asociación de productores del banano orgánico para la exportación con certificación de comercio justo y como es la vida de trabajadores/as actualmente.
Las experiencias	Comprender si la incorporación de las mujeres al trabajo asalariado ha cambiado los roles de género y/o pone en cuestión la tradicional organización del trabajo productivo y reproductivo. Que opinan las mujeres jóvenes respecto de las adultas sobre el tema, como es visto por los hombres. Como son las experiencias diarias de sus vidas al tener que asumir ambas tareas productivas y reproductivas.
Las realidades múltiples	Explorar y analizar, cómo viven las mujeres trabajadoras asalariadas su condición de ser madre, trabajadora y dirigente o afiliada sindical en zonas rurales, en contexto de producción para la exportación agrícola no tradicional de sostenido crecimiento económico y exportación con certificación del comercio justo para el mercado mundial.

Fuente: Guba y Lincoln. (1994). Pag. 15

Finalmente he recurrido a fuentes secundarias oficiales para el análisis de los aspectos generales o macrosociales del objeto de investigación, como el contexto económico y social de población objeto de estudio, así como la producción económica, las tasas de exportación de las empresas del banano orgánico.

4.2 Población y Muestra de la Investigación

La muestra es no probabilística, del tipo intencional; se seleccionarán informantes claves como representantes sindicales y trabajadoras/es dedicados a la actividad de la agroindustria de exportación no tradicional del banano orgánico de las Asociaciones

de productores de Huangalá y San Vicente de Piedra Rodada (en el cuadro siguiente se detalla la muestra), siendo un total de nueve (9) trabajadores/ras (seis (6) mujeres y tres (3) hombres) a entrevistarse para el análisis cualitativo y 50 encuestas para el análisis cuantitativo.

El ámbito de estudio es Piura, provincia de Sullana, centros poblados de Huangalá y San Vicente de Piedra Rodada y la misma provincia de Sullana. Estas zonas se han determinado de acuerdo a la residencia de los trabajadores y trabajadoras y la ubicación de las Asociaciones productoras del banano orgánico y empresas agroindustriales.

A continuación se detalla la muestra para cada dominio de la investigación.

4.3 Tamaño de la Muestra de la investigación:

Cuadro 24. Muestra de la investigación

Muestreo / instrumentos	Empresa/Asociación	Lugar
9 Relatos de vida de trabajadores/as.	Asociación de Productores de banano orgánico de Huangalá – ASPBOH. Asociación de Productores de San Vicente de Piedra Rodada – APSVPR.	Centros Poblados de San Vicente de Piedra Rodada y Huangalá – Sullana – Piura
50 Encuestas de opinión	Asociación de Productores de banano orgánico de Huangalá – ASPBOH. Asociación de Productores de San Vicente de Piedra Rodada. Asociación de Productores de Banano Orgánico Sr. De Chocan Asociación de Productores de Banano Orgánico de Huayquiquirá. Asociación de Productores de Banano Orgánico AMBAO Asociación de Productores de Banano Orgánico de Pueblo Nuevo. Central Piurana de Banano Orgánico – CEPIBO. Empresa Agroindustrial San José de Cieneguillo – Sullana. Empresa Camposol S.A. Sullana.	Centros Poblados de San Vicente de Piedra Rodada y Huangalá – Sullana – Piura

Fuente. Elaboración propia

4.4 Criterios de Selección de la Muestra:

Para la elección de la muestra se han definido los siguientes criterios:

- Obreros/as del sector bananero residentes en los Centros Poblados de Huangalá y San Vicente de Piedra Rodada.
- Trabajadoras/es permanentes y temporales del banano orgánico.
- Mujeres trabajadoras asalariadas, con carga familiar, jóvenes sin carga familiar y mujeres adultas.
- Por lo menos 6 mujeres afiliadas al Sindicato de Trabajadores Agrarios del Perú (SITAG Perú).

Criterios de exclusión:

Obreros/as de otros productos, trabajadores/as de otros sindicatos, trabajadores/as de zonas diferentes a las del estudio.

4.5 Técnicas de Recolección de Información

Para el presente estudio se han utilizado las siguientes técnicas de recolección de información:

- ✓ Entrevistas en profundidad y relatos de vida a trabajadores/ras asalariados del banano orgánico.
- ✓ Encuestas de opinión

4.6 Instrumentos para la Recolección de Información

Los instrumentos de recolección de información son las guías de entrevista, la cual permitirá construir el significado del problema a estudiar. Estas herramientas me permitirán un razonamiento inductivo a través de las ideas y percepciones de las mujeres y hombres para el análisis de los datos. Se elaborarán una Guía para los relatos de vida (Ver anexo 1 – guía de entrevista) y una Guía para las Encuestas de opinión. Las entrevistas contarán con el consentimiento informado. (Ver Anexo 2 – Criterios de ética).

4.7 Análisis e Interpretación de la Información

Esta fase describe los siguientes procesos;

- a) El proceso de clasificación, registro y codificación de los datos para el análisis cualitativo y cuantitativo;
- b) Las técnicas analíticas cualitativas, a través del programa informático Atlas Ti 7.0.88; que se utilizó para procesar la información y obtener los resultados y conclusiones.
- c) La técnica analítica cuantitativa, a través del programa informático SPSS V19, utilizada para procesar las encuestas de opinión y sustentar el análisis cualitativo.

Siguiendo la metodología de análisis de estudios cualitativos se analizarán, los significados, los contextos, los procesos, las experiencias y las realidades múltiples de la población interpretados desde la perspectiva de los entrevistados. Se conocerán las características de los entrevistados/as, las condiciones de trabajo y las relaciones de género.

CAPITULO V: RESULTADOS Y DISCUSIÓN

5.1 Análisis, Interpretación y Discusión de Resultados

5.1.1 Características Sociodemográficas de la Población del Estudio

Los resultados se han analizado de acuerdo a los objetivos e hipótesis de investigación, a continuación se describen, interpretan y presentan los siguientes hallazgos.

5.1.1.1 Características de los Entrevistados y Entrevistadas.

Sobre las nueve (9) entrevistas para el análisis cualitativo se encuentra los siguientes resultados: Los hombres todos con pareja, de las mujeres 2 son casadas, 2 solteras y una madre soltera. Se trata de trabajadores/as de los Centros Poblados de Huangalá y San Vicente de Piedra Rodada, de Asociaciones de productores o empresas como ASPBOH, AMBAO, UBOI, Asoc. De Productores de Pueblo Nuevo, de Huayquiquirá y Sr. De Chocán (Ver cuadro 25).

Cuadro 25. Resumen de Entrevistas para Relatos de Vida

Entrevistas	Hombres	Mujeres	Centro Poblado	Empresa/ Asociación
E1		X	Huangalá	Asociación de Productores de Banano Orgánico - ASPBOH
E2	X		Sullana	Sec. General SITAG Perú
E3	X		Huangalá	Asociación de Productores de Banano Orgánico – ASPBOH
				Sec. De Economía del SITAG.
E4		X	Huangalá	Asoc. De Productores de Banano Orgánico de
				Huayquiquirá- ASPBOHQ.
E5		X	Huangalá	Asociación de Productores de Pueblo Nuevo - APPN
E6		X	San Vicente de	AMPBAO
			Piedra Rodada	
E7		X	San Vicente de	Asoc. De Productores de Banano Orgánico de Pueblo Nuevo
			Piedra Rodada	- APPN
E8	X		San Vicente de	Asociación de Productores Sr. De Chocán - APCH/ Sec. Del
			Piedra Rodada	Comité Sindical Sr. De Chocán
E9		X	Huangalá	Unión de Bananeros Orgánicos Inmaculada Concepción –
				UBOI.
Total	3	6	Huangalá: 5 San Vicente: 3 Sullana: 1	ASPBOH: 2 ASPBOHQ:2 APPN: 2 AMPBAO:1 APCH: 1 UBOI: 1

Fuente. Elaboración propia

En el caso de las encuestas aplicadas, según el Cuadro 26, se han entrevistado a 13 personas del Centro Poblado de Huangalá, 10 hombres y 3 mujeres; y a 37 personas del Centro Poblado de San Vicente de Piedra Rodada, 35 hombres y 15 mujeres, 74% de hombres y 26% de mujeres.

Cuadro 26. Tabla de contingencia Residencia * Sexo

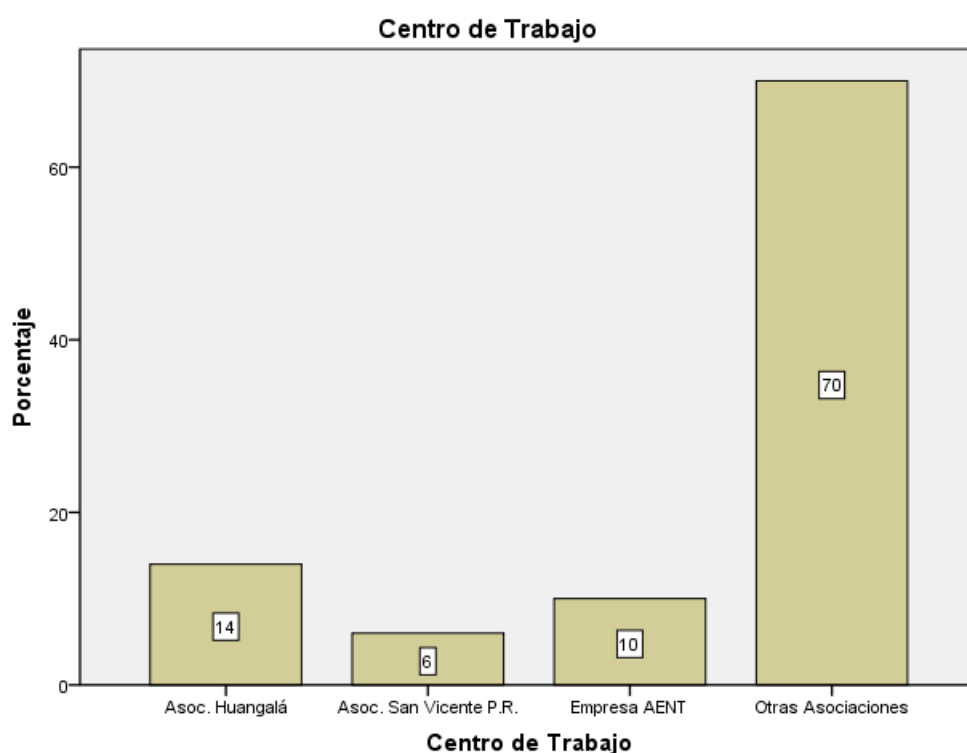
Recuento		Sexo		Total
		hombre	mujer	
Residencia	C.P. Huangalá	10	3	13
	C.P. San Vicente PR.	25	12	37
Total		35	15	50

Fuente. Elaboración propia

Los trabajadores y trabajadoras entrevistados son: 14% de la Asociación de Productores de banano orgánico de Huangalá – ASPBOH, 6% de la Asociación de Productores de San Vicente de Piedra Rodada, el 10% de empresas de la agroindustria no tradicional (AENT), tales como Empresa Agroindustrial San José de Cieneguillo –

Sullana y Empresa Camposol S.A.- Sullana y el 70% de las asociaciones de productores siguientes: (Ver Gráfico 11).

- Asociación de Productores de Banano Orgánico Sr. De Chocan
- Asociación de Productores de Banano Orgánico de Huayquiquirá.
- Asociación de Productores de Banano Orgánico AMBAO
- Asociación de Productores de Banano Orgánico de Pueblo Nuevo.
- Central Piurana de Banano Orgánico – CEPIBO.

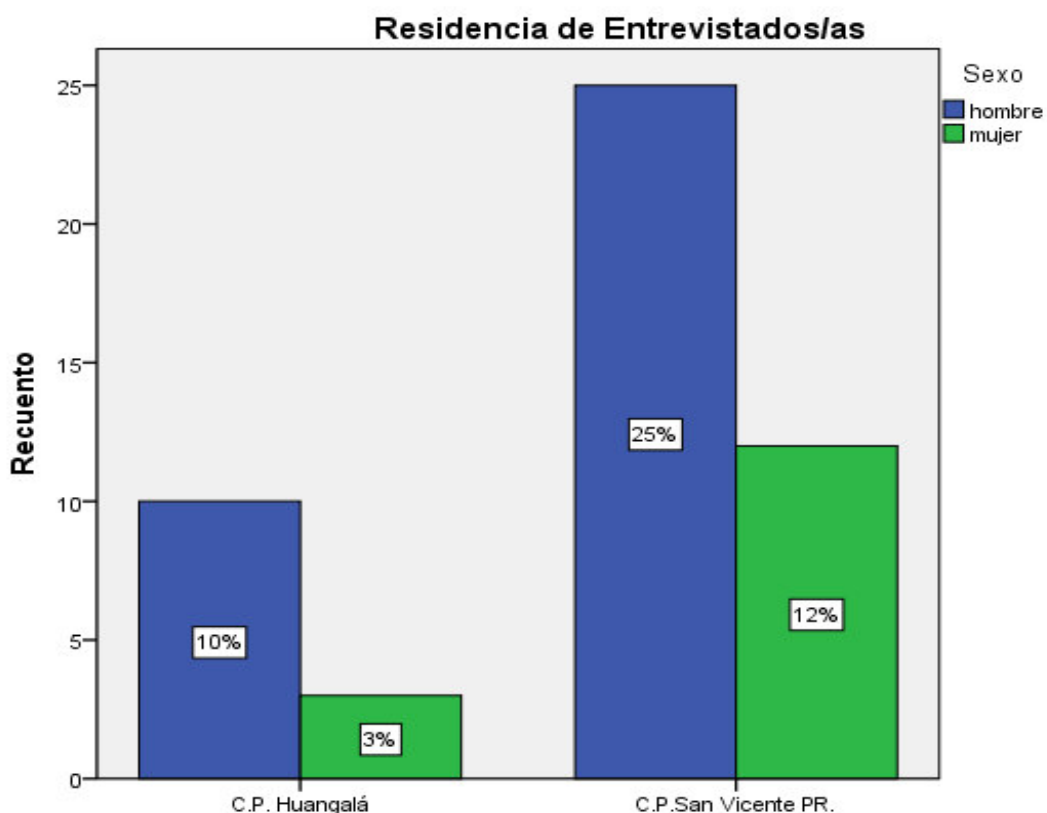


Fuente. Elaboración propia

Gráfico 11. Centro de Trabajo de Entrevistados y Entrevistadas.

En los siguientes gráficos se resumen las características de las encuestas aplicadas y las entrevistas, como: Centro poblado de residencia, sexo, edad, estado civil, número de hijos, grado de instrucción, número de integrantes de la familia, integrantes de la familia con trabajo remunerado y que aportan a los gastos familiares. El tipo de

vivienda (propia, alquilada), los años de trabajo en la actividad agroindustrial y actividad laboral y/o ingresos adicionales al trabajo asalariado del banano orgánico. Así como las características del proceso productivo del banano orgánico.

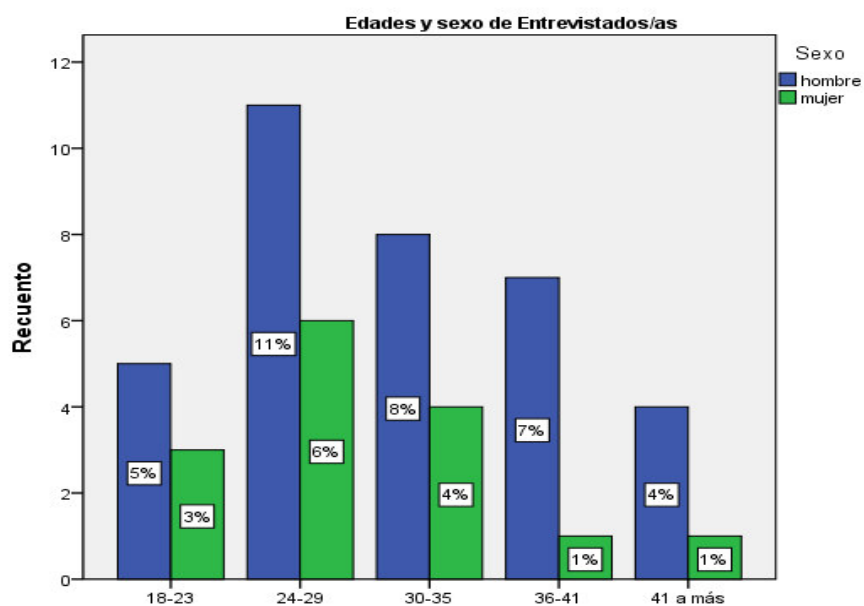


Fuente. Elaboración propia

Gráfico 12. Residencia de Entrevistados/as

Según el Gráfico 12, de las 50 encuestas aplicadas, se ha entrevistado a un total 10% de hombres y 3% de mujeres en el Centro Poblado de Huangalá y a 25% de hombres y 12% de mujeres en el Centro Poblado de San Vicente de Piedra Rodada.

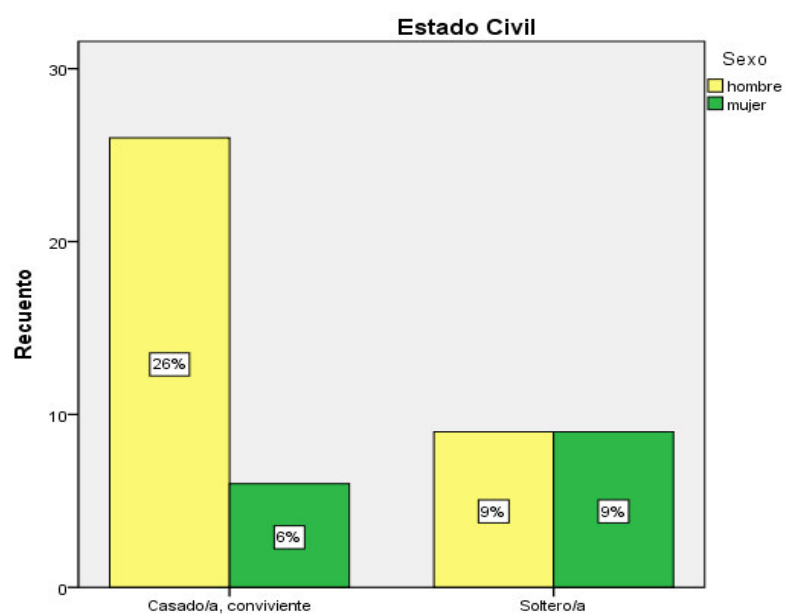
Asimismo, a partir de las entrevistas realizadas y las encuestas aplicadas, se puede afirmar que se trata de fuerza laboral joven principalmente, tanto hombres como mujeres están en las edades de 24 a 29 (11 de hombres y 6% de mujeres) y de 30 a 35 años (8% de hombres y 4% de mujeres). (Ver Gráfico 13).



Fuente. Elaboración propia

Gráfico 13. Edades de los Entrevistados/as

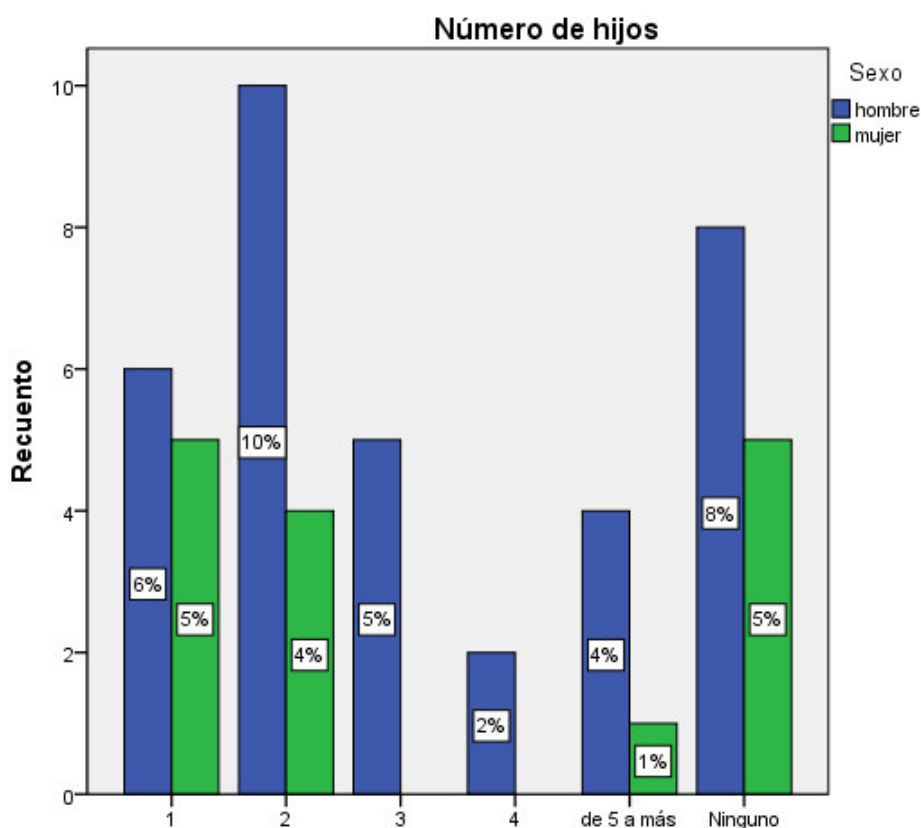
El estado civil de entrevistados y entrevistadas es el casado/ conviviente (26% de hombres y 6% de mujeres) y solteros/as (9% de hombres y mujeres). (Ver Gráfico 14).



Fuente. Elaboración propia

Gráfico 14. Estado Civil de los Entrevistados/as

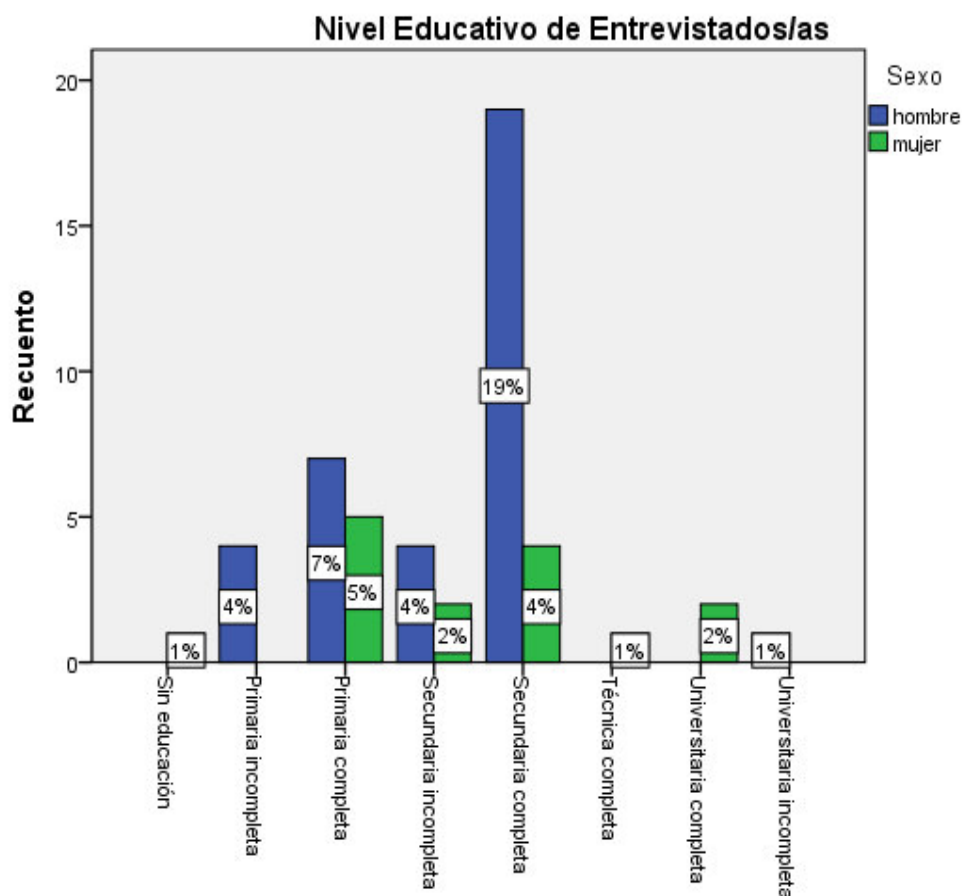
El número de hijos e hijas de los entrevistados es de 1 a 3 hijos, en el caso de las mujeres madre solteras, tienen sólo un hijo. Las mujeres y hombres mayores de 40 años tienen el mayor número de hijos/as de 4 a 5 en promedio. En el caso de los hombres y mujeres solteras es significativo el porcentaje de no tener hijos/as. (Ver Gráfico 15).



Fuente. Elaboración propia

Gráfico 15. Número de Hijos/as

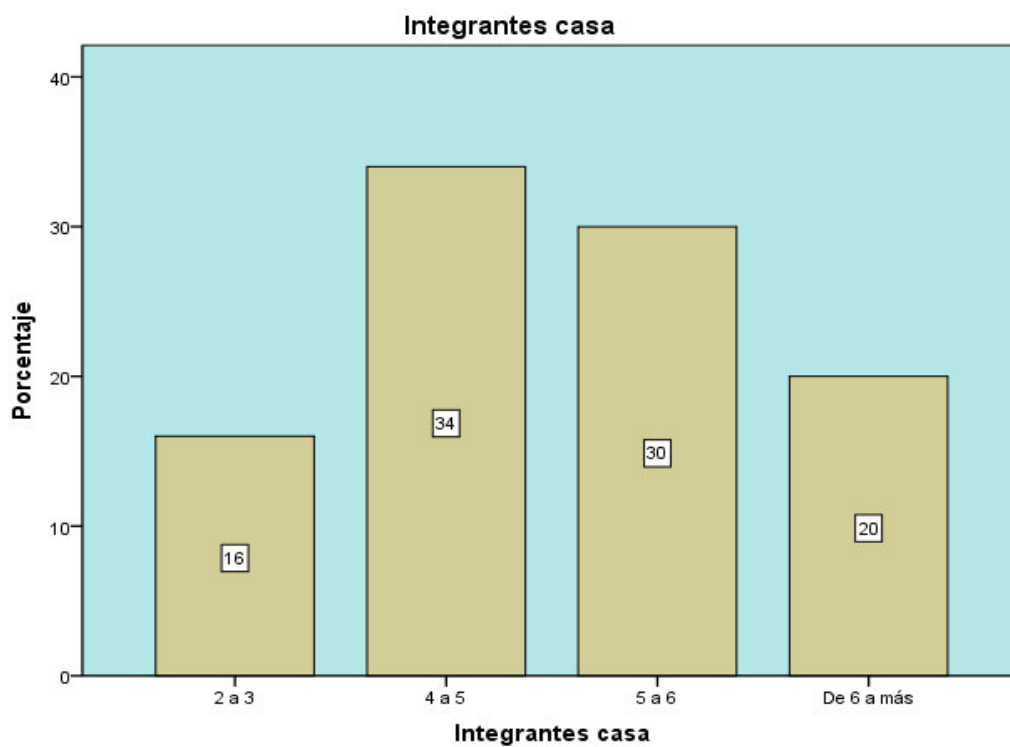
El grado de estudios promedio de los trabajadores/as del banano orgánico es el nivel de secundaria completa, 19% en el caso de los hombres y 4% en el caso de las mujeres. De las entrevistas realizadas, solo dos (2) mujeres tienen primaria, los hombres que son 4 y las 3 mujeres trabajadoras tienen nivel secundaria. En el caso de las encuestas, destacan también los niveles primaria completa y la superior universitaria en el caso de las mujeres. (Ver Gráfico 16).



Fuente. Elaboración propia

Gráfico 16. Nivel Educativo de Entrevistados/as

Con respecto al número de integrantes de las familias va a depender del estado civil de los encuestados y encuestadas. En el caso de las mujeres madres solteras, viven solo con su hijo/as, en viviendas cercanas o contiguas a la vivienda de los padres y familiares. En general predomina el promedio de 4 a 6 integrantes por familia en cada hogar. (Ver Gráfico 17)



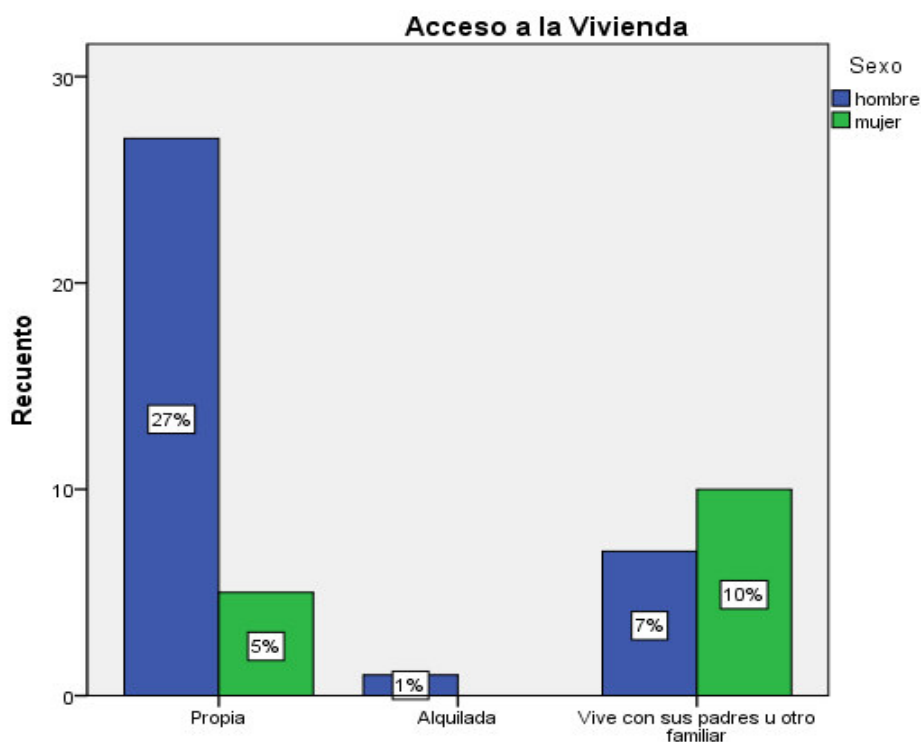
Fuente. Elaboración propia

Gráfico 17. Integrantes en el Hogar

Las mujeres y hombres casados o con pareja viven con sus hijos y parejas, que hacen un promedio de cuatro (4) a cinco (5) personas por hogar.

En el caso de las mujeres solteras viven con sus padres, abuelos, hermanos, que en promedio por hogar es de cinco (5) a seis (6) personas.

Predomina la vivienda propia, para el caso de los hombres entrevistados con el 27% y mujeres el 5%; en el caso de las mujeres entrevistadas viven con sus padres u otro familiar, 10%. (Ver Gráfico 18).



Fuente. Elaboración propia

Gráfico 18. Acceso a la Vivienda

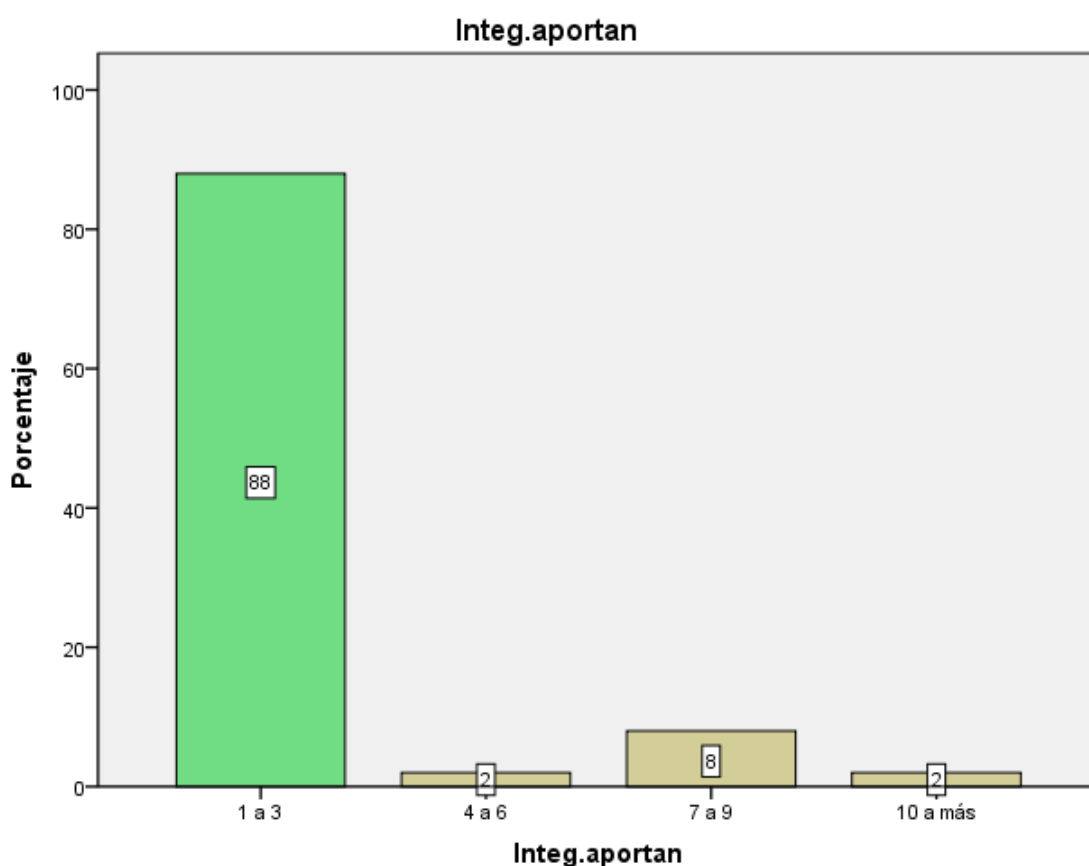
A partir del trabajo asalariado del banano orgánico, los trabajadores/as manifiestan haber mejorado sus viviendas, hasta antes del 2000 el material de las viviendas era de material rústico, como quinchá y barro, ahora son de concreto y con divisiones para la familia. Ha mejorado el acceso a servicios básicos, como agua potable en el domicilio y luz eléctrica.

De las entrevistas, tanto hombres, como mujeres con pareja y/o carga familiar cuentan con vivienda propia, las mujeres solteras a partir de su incursión en el empleo asalariado del banano orgánico han logrado adquirir vivienda propia.

El acceso a la propiedad evidencia diferencias de género, en general los trabajadores entrevistados si cuentan con tierras de cultivo menores a una (1) hectárea, obtenidos por herencia de sus padres. Producen banano orgánico y le venden a DOLE, por tanto cuentan con ingresos adicionales a su salario. En el caso de las mujeres manifiestan no contar con tierras de cultivo, señalan que son de sus padres y ellos si producen y venden banano orgánico a DOLE.

Antes de la llegada de DOLE, los agricultores del banano orgánico vendían al mercado nacional, de hecho con la llegada de DOLE, ha mejorado viviendas, servicios, pero por iniciativa de los trabajadores y trabajadoras, que con su salario mejoran sus casas, el ingreso de las mujeres al empleo asalariado se ha incrementado.

Sobre los gastos familiares, aportan los que cuentan con empleo asalariado, en este caso los trabajadores y trabajadoras del banano orgánico. El 88% de entrevistados refiere que los miembros que aportan económicamente es de 1 a 3 miembros en cada familia. (Ver Gráfico 19).

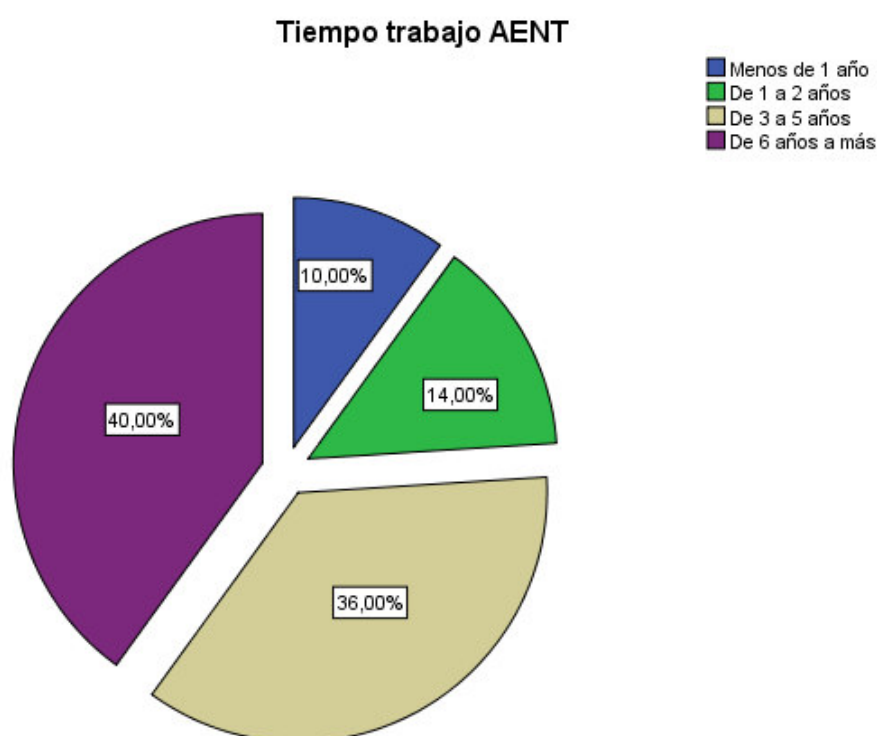


Fuente. Elaboración propia

Gráfico 19. Integrantes del Hogar que Aportan en Gastos Cotidianos

De los entrevistados, seis (6) son trabajadores y trabajadoras que trabajan desde los inicios de la producción del banano orgánico, con la llegada de la transnacional DOLE, es decir desde el año 2000, lo que hace un total de doce (12) años de trabajo asalariado.

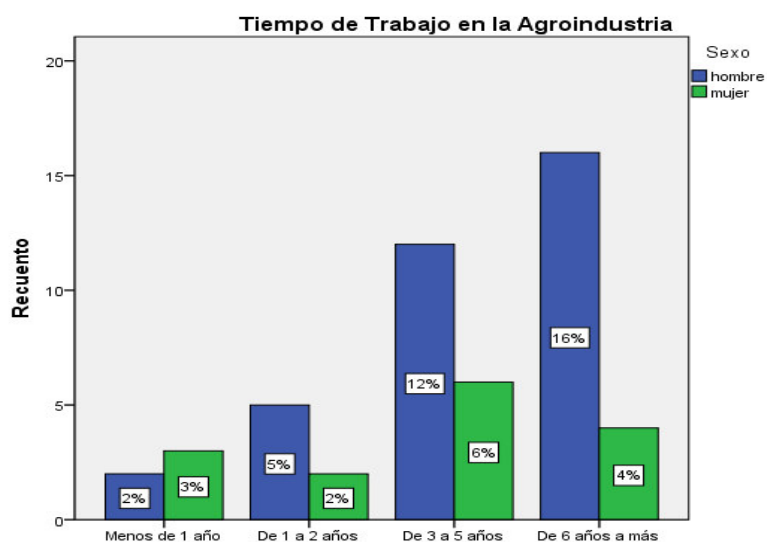
Igualmente de las entrevistas, se deduce que el 40% de hombres y mujeres tienen de 6 años a más de trabajo en la agroindustria del banano orgánico, 36% de 3 a 5 años, 14% de 1 a 2 años, y menos de 1 año el 10% de entrevistados. (Ver Gráfico 20).



Fuente. Elaboración propia

Gráfico 20. Tiempo de trabajo en la AENT – Banano Orgánico.

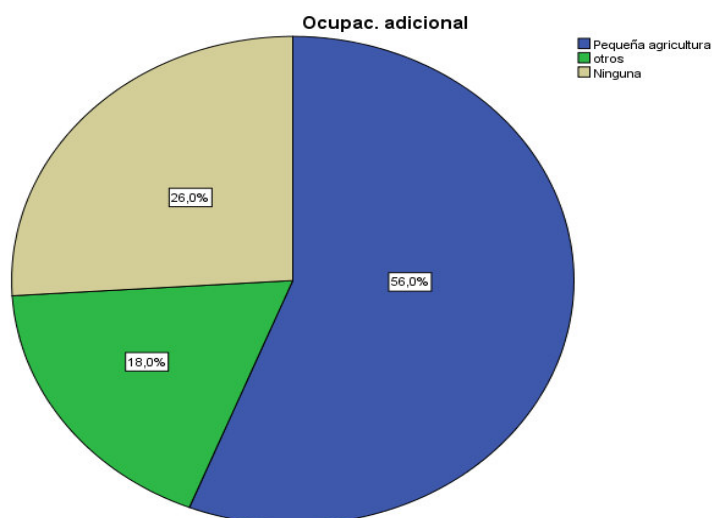
Sin embargo en el caso de las mujeres, los años de trabajo en el banano orgánico, son menores a las de los hombres, en general predomina de 3 a 5 años de trabajo. (Ver Gráfico 21).



Fuente. Elaboración propia

Gráfico 21. Tiempo de Trabajo en la Agroindustria de Hombres y Mujeres

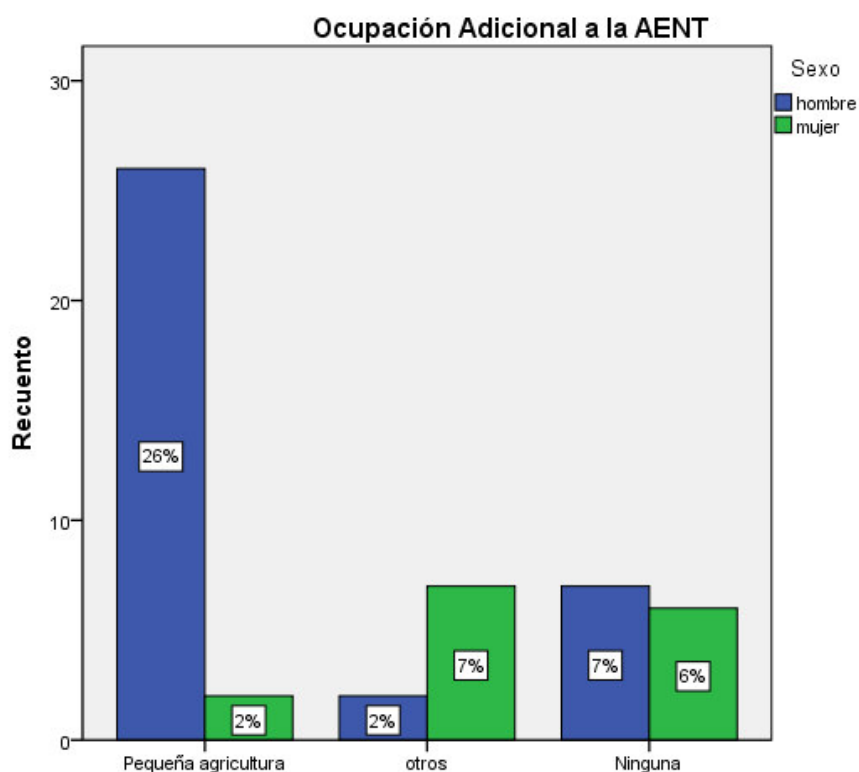
Sobre la ocupación adicional al trabajo en el banano orgánico, tanto para hombres y mujeres predomina la pequeña agricultura con el 56%, 18% se dedica a otras actividades como el comercio y el transporte menor y 26% no tiene otra ocupación adicional. (Ver Gráfico 22).



Fuente. Elaboración propia

Gráfico 22. Ocupación Adicional a la AENT – Banano Orgánico

Según las diferencias por género, a diferencia de los hombres, las mujeres se dedican a otras ocupaciones diferentes a la pequeña agricultura, como la venta de licores, crianza de animales (gallinas, pavos, chanchos, chivos) y la venta de comida y chicha los fines de semana. (Ver Gráfico 23).



Fuente. Elaboración propia

Gráfico 23. Ocupación Adicional a la AENT Según Género

5.1.2 Condiciones de Trabajo

Con la producción del banano orgánico se hace visible la asociación entre condiciones de trabajo y condiciones sociales; es decir se evidencian cambios en la organización del trabajo en la agricultura, p.e. productividad es alcanzada por mínimo número de trabajadores, producción basada en estándares de calidad para la exportación; y al

mismo tiempo en los Centros Poblados del presente estudio, sus actividades sociales y comerciales se presentan dependientes de la actividad agroindustrial bananera.

La actividad productiva del banano orgánico data desde el año 2000, año en que llegó la transnacional DOLE, en el Perú ésta se llama Corporación de Desarrollo Bananero. Es preciso señalar que en la producción mundial del banano orgánico, existen tres (3) empresas transnacionales: Del Monte, Chiquita y Dole, estas operan en Ecuador, Colombia, Costa Rica, Guatemala, Africa y otros países de Latinoamérica.

Con la llegada de la transnacional Dole al Perú, se genera demanda y producción del banano orgánico para la exportación, trató de formar cadenas productivas con los pequeños productores del valle del Chira, especialmente en Sullana, en los Centros Poblados de Huangalá, San Vicente de Piedra Rodada, Mallares y los distritos de Querocotillo y Salitral.

En los inicios de esta actividad, la transnacional Dole se hizo responsable de la contratación laboral, especialmente en la cosecha y empaque del banano orgánico, cumpliendo con los derechos laborales. Con el crecimiento económico y consolidación de las ventas, a partir del año 2003 delegó la responsabilidad laboral a través de la empresa tercerizadora Seragro SAC.

Según los resultados de las entrevistas, con Seragro SAC, se inicia el desconocimiento de algunos derechos laborales, tales como el no pago del salario dominical, de horas extras, salarios menores a la remuneración mínima vital, estos hechos coinciden con la promulgación de la Ley N° 27360 – Ley de Promoción Agraria - 20/10/2000.

En el año 2003, DOLE exige a sus proveedores que son los pequeños productores de banano orgánico a organizarse en Asociaciones de Pequeños Productores, este proceso coincide con la contratación laboral por la empresa tercerizadora SERAGRO SAC.

Como parte de las condiciones de trabajo he considerado el análisis a partir del cumplimiento de los derechos laborales (tipo de contrato, jornada laboral diaria, pago de horas extras, entrega de boletas de pago, descanso semanal y vacaciones), de la seguridad y salud en el trabajo, de los derechos específicos de las mujeres y la

sindicalización y los derechos colectivos, los cuales describo, interpreto y analizo a continuación.

5.1.2.1 Cumplimiento de Derechos Laborales

En este acápite se analiza la condición contractual, jornada laboral diaria, pago de horas extras, entrega de boletas de pago, descanso semanal y vacaciones. Asimismo se da a conocer el tiempo de trabajo en la Asociación y el tipo de labora realiza.

De las entrevistas realizadas, se muestra tendencia al respeto de los derechos laborales, tales como las horas legales de trabajo (8 horas diarias), los horarios de almuerzo son menores al establecido por ley (1/2 hora), pero está supeditado al cumplimiento de los bonos por productividad. Asimismo el pago por bonos de productividad supone el incremento remunerativo superior al salario mínimo legal, así como la entrega de boletas de pago, vacaciones y descanso semanal son reconocidos según leyes laborales.

Entrevistados refieren que una de las causas asociadas al cumplimiento de los derechos laborales se debe a la creación y trabajo que realiza el sindicato denominado Sindicato de Trabajadores Agrarios del Perú – SITAG Perú, y de la exigencia de normas internacionales sobre derechos fundamentales de la OIT, establecidos como parte de los estándares laborales del comercio justo⁷⁹ para que las empresas bananeras puedan exportar al mercado europeo.

El SITAG asimismo alude que son sus alianzas internacionales con sindicatos similares lo que ha permitido el respeto de derechos laborales de trabajadores/as del banano orgánico. A continuación testimonios que confirman la descripción anterior.

“Antes del sindicato, se entraba a trabajar a las 5 de la mañana en el campo y se salía 7 de la noche, era una explotación, ahora ha mejorado. Hay buen trato de los supervisores, el pago era a destajo. El SITAG, se forma por necesidad, había mucho abuso y explotación.

⁷⁹ Según la OIT, los derechos fundamentales son: La libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva; la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio; la abolición efectiva del trabajo infantil; y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

Actualmente todavía hay Asociaciones que no quieren sindicato, y en donde hay ya los Comités Sindicales, no quieren negociar con el SITAG”. (Entrevista 3. Sec. De Economía – SITAG)

“Cuando nosotros insertamos nuestro sindicato en el sistema internacional, entonces a los trabajadores se les reivindicó sus derechos, a los trabajadores se les canceló sus dominicales dejados de pagar, aquí hay que resaltar una experiencia muy buena, llegó el comprador más importante del banano en Europa que era la empresa BAMA (representa a todos los compradores de banano de Europa), a través del Sr. Magne Barne su representante, él le exigió a Dole que cancele los dominicales dejados de pagar, e inclusive y la misma empresa compradora BAMA puso el dinero para que le cancele a los trabajadores, para que Dole cumpla con pagar a los trabajadores, caso contrario ellos no querían comprar ni una caja de banano. La negociación se hizo en la ciudad de Piura, en el Hotel Rio Verde, uno de los más importantes de Piura”. (Entrevista a Juan Herrera H. Sec. General SITAG Perú).

“Yo quiero resaltar que si bien es cierto, hemos obtenido grandes logros dentro del sector bananero ha sido únicamente por el apoyo internacional y los códigos o los estándares del Comercio Justo”. (Entrevista a Juan Herrera H. Sec. General SITAG Perú).

Pero el cumplimiento de los derechos laborales, presenta excepciones, según los entrevistados refieren que a mayo del 2012, en general las Asociaciones de Productores que presentan mayores vulneraciones a los derechos laborales desde la llegada del banano orgánico son: CEPIBO, Asociación de Productores de Banano Orgánico Sr. De Chocán y la Asociación de Productores de Banano Orgánico de Montenegro.

Este cumplimiento de los derechos laborales nos da a entender el acatamiento de mandatos propios de la agricultura intensiva o también llamada agricultura de exportación no tradicional (AENT), ya que a diferencia de la agricultura tradicional cuya fuerza laboral es la familiar y amical, en la AENT la fuerza laboral debe ser formal según la legislación laboral y cumpliendo estándares laborales internacionales.

Asimismo es importante destacar que en el sector bananero de la AENT, la relación laboral presenta una particularidad respecto de otras empresas; por un lado está la empleadora que es la Asociación de Productores, los trabajadores/as que a su vez son hijos/as de pequeños productores que forman parte de los pequeños agricultores que integran la Asociación de Productores; relación de interdependencia que en ocasiones produce un tutelaje negativo⁸⁰, ya que muchos trabajadores/as si bien exigen

⁸⁰ La figura del tutelaje se aplicó tradicionalmente a las mujeres -en especial a las viudas-, a huérfanos, a menores de edad y a personas con alguna enfermedad mental o severas limitaciones físicas. Fuente: NUGENT, Guillermo. 2010. Pag. 1

cumplimiento de derechos laborales, pero los padres como productores interceden para desistir del reclamo, aduciendo posibles pérdidas de venta desde la Asociación de Productores hacia DOLE, quien es la principal compradora.

5.1.2.1.1 Sobre los Contratos de Trabajo y Estacionalidad del Trabajo.

La particularidad de los contratos que sustenta un trabajo temporal de los trabajadores/as del banano orgánico se puede explicar a partir de los alcances de la Ley N° 27360 – Ley de Promoción Agraria, esta ley plantea reducción a la mitad de derechos laborales respecto de otros trabajadores/as del régimen laboral privado. Pero una particularidad del sector bananero es que su producción es permanente durante los doce (12) meses del año, realidad que no corresponde con los patrones de estacionalidad agrícola que sustenta la Ley de Promoción Agraria.

A continuación testimonio que da cuenta de la anterior afirmación.

“Tengo contrato de trabajo escrito y semestral, por la ley N° 27360. Mi pago es quincenal y a través del banco. Si me dan mis boletas de pago mensual. Tengo descanso de dos días a la semana, los domingos y martes de cada semana, aunque a veces depende del pedido que tiene la Asociación. Si tengo vacaciones de quince días cada año, los meses de octubre de cada año”. (Entrevista 1, mujer, 36 años, trabajadora de la ASPBOH).

El banano orgánico produce todo el año, todo el año se cosecha, pero nuestros contratos son temporales, cada 6 meses firmamos contrato, no es como los otros productos que si son temporales, como el mango, la paprika, la palta, hay una contradicción en nuestros contratos. Igualmente por la Ley 27360 no hay reconcomiendo de horas extras, porque algunos días trabajamos más de las 8 horas, pero a la semana no pasamos el máximo legal que son 48 horas. En una semana que se trabaje 5 días, ya son 50 horas, solamente serían 2 horas extras, pero por lo general no alcanzamos las horas extras. Si he tenido vacaciones remuneradas, de 15 días. Con la ASPOH he tenido vacaciones en 4 oportunidades, con la tercerizadora también tuve vacaciones. Mi descanso es de dos días a la semana, los domingos y martes, mi pago es quincenal, me pagan por el banco. (Entrevista 3. Sec. De Economía – SITAG)

De las encuestas aplicadas, el 96% tiene contrato por la Ley N° 27360 – Ley de Promoción Agraria y el 4% tienen contrato temporal, es decir por períodos cortos que van de quince días a un mes solicitados por incremento de la producción. (Ver Gráfico 24).



Fuente. Elaboración propia

Gráfico 24. Contratos de Trabajo.

Sobre la estacionalidad del trabajo en la AENT, de las encuestas aplicadas, el 84% son trabajadores permanentes, el 14% temporales y el 2% trabaja por períodos cortos durante el año, este resultado coincide con los patrones de producción del banano orgánico que se durante los 12 meses del año. (Ver Gráfico 25).



Fuente. Elaboración propia

Gráfico 25. Estacionalidad en el Trabajo de la AENT.

La Ley N^a 27360, señala que los contratos pueden ser por período indeterminado o determinado agrega que, en este último caso, el período de los contratos dependerá de la actividad agraria a desarrollar. Podrán establecerse jornadas de trabajo acumulativas en razón de la naturaleza especial de las labores, siempre que el número de horas trabajadas durante el plazo del contrato no exceda en promedio los límites máximos previstos por la Ley (48 horas semanales). Además, se indica que los pagos por sobretiempo procederán sólo cuando se supere el referido promedio.

La dación de la Ley 27360 para el sector de la AENT, nos indica que es un efecto de la globalización sobre las relaciones de trabajo, pues regula la contratación según las necesidades de la producción, lo cual normativiza la “inestabilidad en el empleo” y los salarios podrán incrementarse en razón de la producción, lo cual es parte del “abaratamiento del costo de trabajo”, propios de las características laborales en la globalización de la economía.

5.1.2.1.2 Sobre los Salarios, Horas Extras y Boletas de Pago.

Actualmente con el incremento a la Remuneración Mínima Vital (RMV) S/. 750.00, un trabajador de la AENT debe estar ganando diario S/. 29.26 o 907,06 mensual, incluidas su CTS y dos gratificaciones anuales. Sin embargo en las empresas bananeras existen diferencias salariales que responden a los bonos por productividad, se identifican las siguientes diferencias:

Cuadro 27. Diferencias de salarios de empresas bananeras

Asociación o Empresa	Salario S/.	Bono de productividad	Total S/.
CEPIBO	29.26	0.00	29.26
UBOI	29.26	0.00	29.26
ASPBOH	29.26	18.00	47,26

Fuente: Entrevista Secretario General SITAG. Mayo, 2012.

Es importante destacar que el banano orgánico por ser un producto exportado a EEUU y Europa, forma parte del Comercio Justo, por la cual el banano orgánico recibe la certificación a través de FAIRTRADE y de FLOW, motivo por el cual establece un sobreprecio de \$ 1.00 por caja de banano vendido, con el objetivo de dicho dinero retorne para mejorar las condiciones de los pequeños productores y de los trabajadores y trabajadoras.

A través de una negociación colectiva, un trabajador/a percibe diariamente, S/. 52.00, mayor al de otras empresas del banano orgánico de Sullana.

“El 15 de mayo del 2012, realizamos nuestra negociación colectiva con la ASPBOH, logrando bonos por incremento de producción para cada cuadrilla”. Acordando lo siguiente:

Cuadro 28. Bonos de incremento de producción diaria

Producción diaria	Bono de productividad (Incremento al salario diario)
De 260 a 290 cajas de banano	S/. 10.00
De 290 a 320 cajas de banano	S/. 16.00
De 320 a 350 cajas de banano	S/. 18.00
Total salario diario	Mínimo: 29.26 + 10.00= 39.26 Máximo: 29.26 + 18.00= 47,26

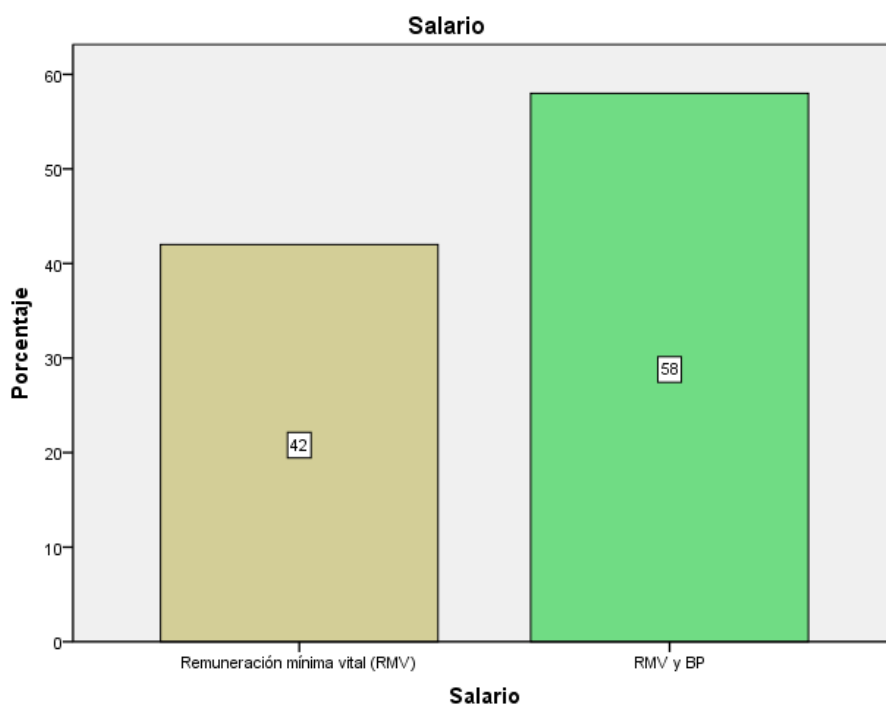
Fuente: Entrevista N° 1, mujer, 36 años, trabajadora de la ASPBOH.

“Asimismo por acuerdo de negociación colectiva con la ASPOH, se ha acordado un máximo de 10 horas diarias de trabajo”. (Entrevista 3, hombre, 45 años, Secretario del Comité Sindical de la ASPBOH).

Por el contrario trabajadores/as de la Asociación de Productores de San Vicente de Piedra Rodada, del centro poblado de San Vicente de Piedra Rodada tienen salarios iguales a la remuneración mínima vital (RMV), no tienen incrementos por productividad como los trabajadores/as de la ASPBOH. Al respecto testimonio que confirma dicha descripción.

“Gano 30 S/. Diarios, no hay bono por productividad, si tengo contrato, y trabajo 8 horas diarias. Descanso dos días a la semana, a veces 1 día, cuando hay pedido hay que cumplir”. (Entrevista 6, mujer, 40 años, trabajadora de la empresa San Vicente de Piedra Rodada).

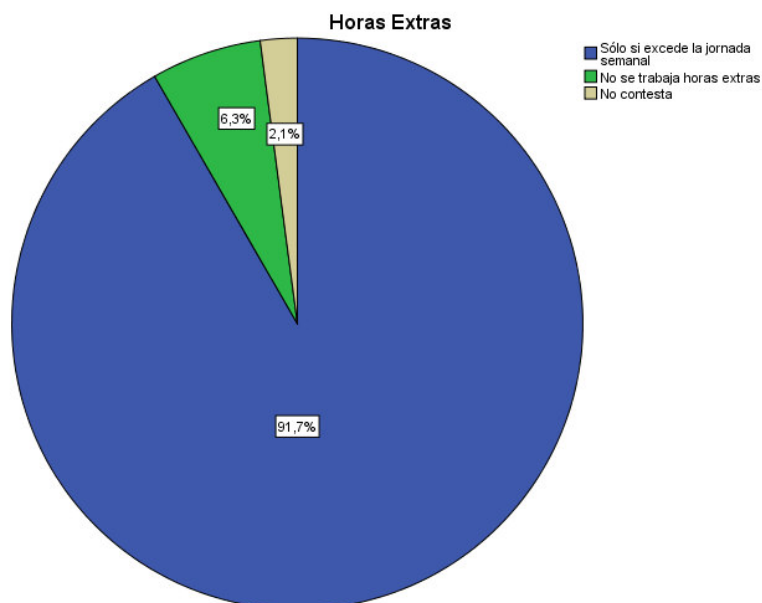
Concluyendo sobre los salarios, según las encuestas realizadas se tiene que el 58% percibe su Remuneración Mínima Vital (RMV) y su Bono por Productividad (BP) y el 42% sólo percibe su Remuneración Mínima Vital. (Ver Gráfico 26).



Fuente. Elaboración propia

Gráfico 26. Pago de Salario y Bono por Productividad (BP)

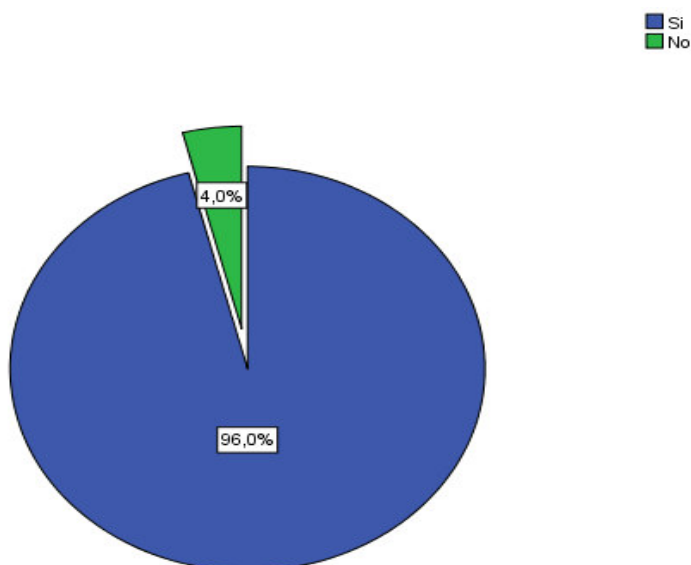
Sobre el pago de horas extras, según las encuestas, se tiene que el 91,7% afirma que si les pagan las horas extras trabajadas sólo si excede el total de la jornada máxima semanal, esto se encuentra acorde con lo estipulado en la Ley N° 27360 – Ley de Promoción Agraria. (Ver Gráfico 27).



Fuente. Elaboración propia

Gráfico 27. Pago de Horas Extras

Sobre la entrega de boletas de pago, según las encuestas, el 96% afirma que si les entregan boletas de pago y el 4% no recibe su boleta respectiva. (Ver Gráfico 28).

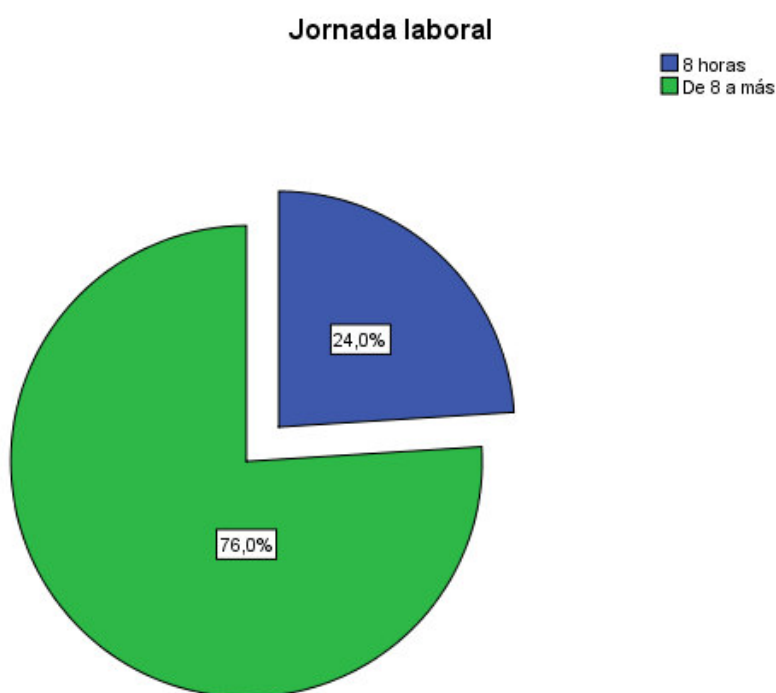


Fuente. Elaboración propia

Gráfico 28. Entrega de Boletas de Pago.

5.1.2.1.3 Jornada Laboral Diaria, Vacaciones y Descanso Semanal

Según las encuestas realizadas, afirma que el 76% labora más de 8 horas diarias y sólo el 24% labora 8 horas diarias. (Ver Gráfico 29).



Fuente. Elaboración propia

Gráfico 29. Jornada Laboral Diaria.

Sobre las vacaciones y descanso semanal, el 90% afirma que si tienen sus vacaciones anuales de 15 días según Ley N° 27360 y descanso semanal de un día, en general los días lunes o martes. En el caso de las vacaciones por año trabajado concuerda con el número de años trabajados que en general supera los 3 años por cada trabajador y trabajadora encuestados. (Ver Gráfico 30).



Fuente. Elaboración propia

Gráfico 30. Vacaciones Anuales y Descanso Semanal.

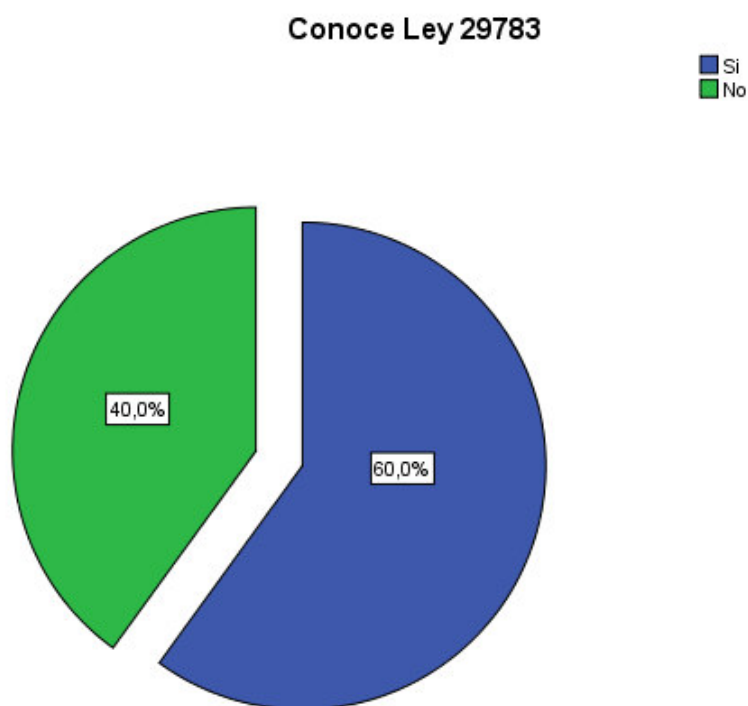
5.1.2.2 Seguridad y Salud en el Trabajo.

Se analizan y describen las condiciones de seguridad en el trabajo, como la señalización, infraestructura adecuada; así como los accidentes y enfermedades ocupacionales, y el transporte utilizado para el traslado al centro de trabajo.

Una primera variable a indagar el cumplimiento con la seguridad y salud es el conocimiento de la Ley N° 29783 – Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo. Al respecto según las encuestas realizadas, el 60% de trabajadores/as no conoce de dicha Ley y el 40% si tiene nociones generales. (Ver Gráfico 31)

Según el género, no existe mayor diferencia entre hombres y mujeres sobre el conocimiento de la ley de seguridad y salud en el trabajo. (Ver Gráfico 32).

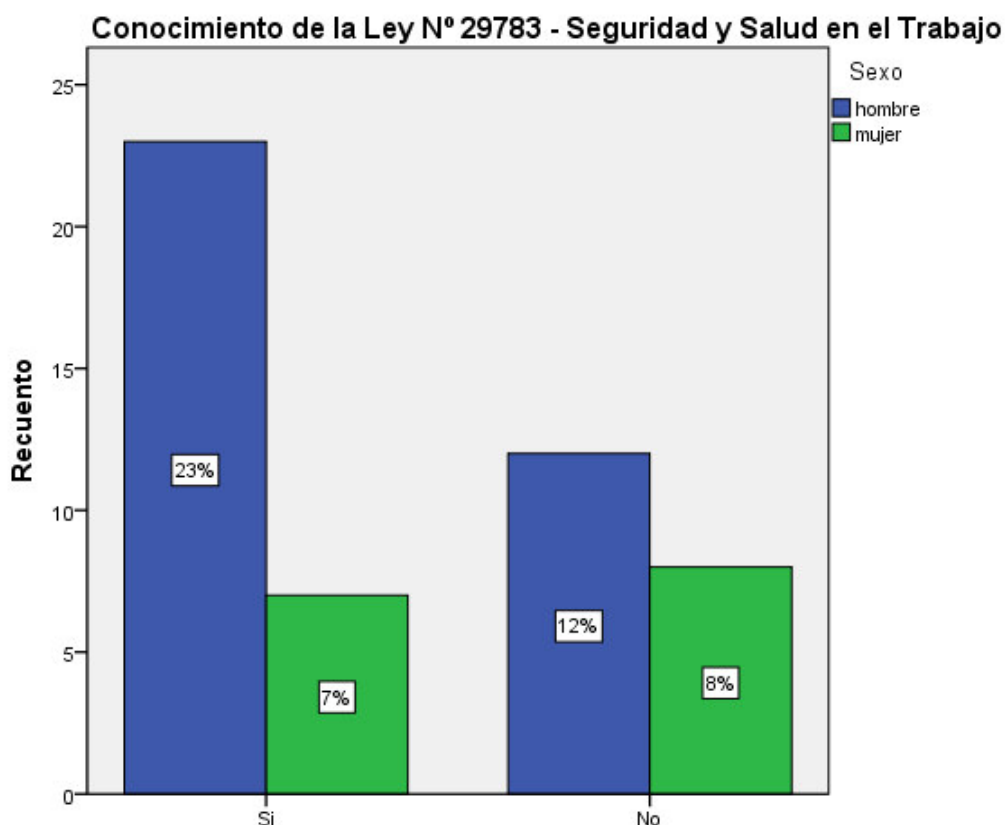
Este resultado puede ser causante de las deficiencias en la implementación de política integral de seguridad y salud en los centros de trabajo descritos a continuación.



Ley N° 29783 - Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo

Fuente. Elaboración propia

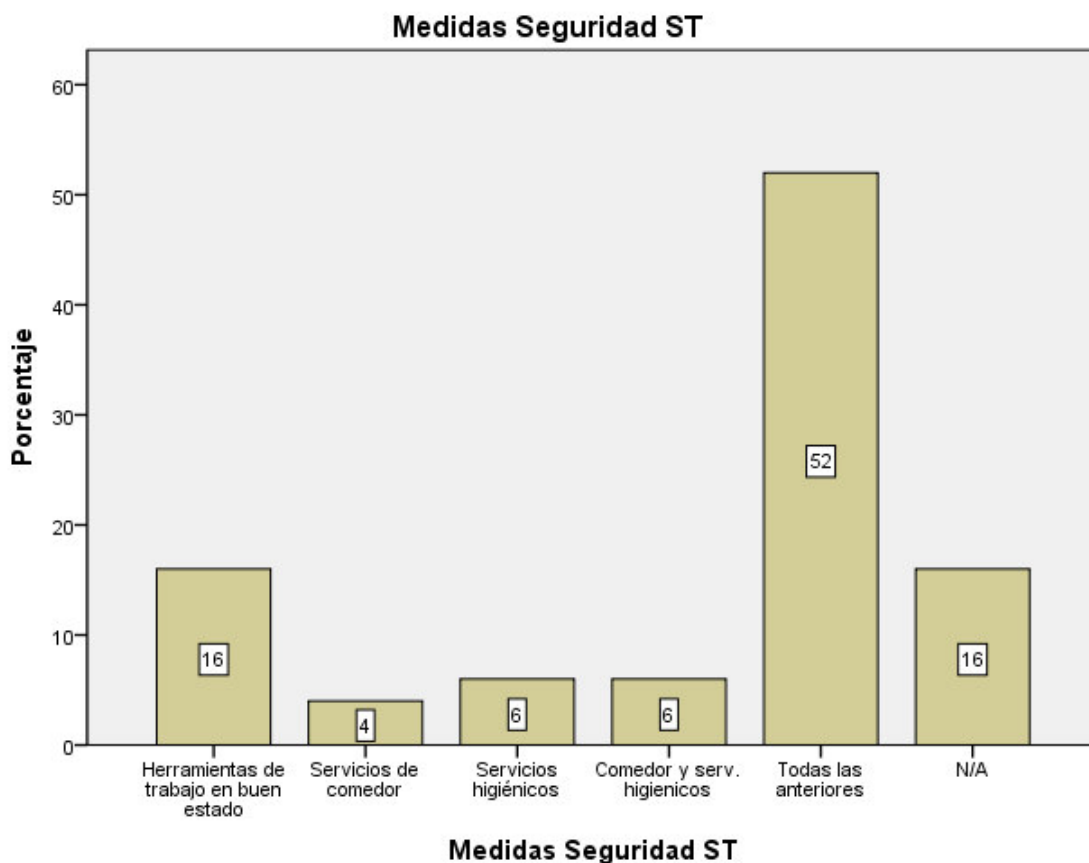
Gráfico 31. Conocimiento de la Ley N° 29783 – Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.



Fuente. Elaboración propia

Gráfico 32. Conocimiento Según Género de la Ley N° 29783.

En general la infraestructura de los centros de trabajo son “rústicos”, es decir madera, calamina, esteras y plásticos constituyen los materiales de construcción de las empacadoras o plantas de procesamiento del banano orgánico, cuentan con los arreglos mínimos para procesar el producto según las exigencias para la exportación del banano orgánico. Sobre las medidas de seguridad y salud en el trabajo y según la Ley N° 29783, el 52% de entrevistados contestó tener herramientas en buen estado, servicios de comedor y servicios higiénicos, aunque en la mayoría con materiales rústicos. (Ver Gráfico 33).



Fuente. Elaboración propia

Gráfico 33. Medidas de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Asimismo la infraestructura sobre condiciones de salubridad son mínimas, en algunas emparadoras o centros de trabajo no existen baños para hombres y mujeres. Esto evidencia la ausencia del enfoque género en la seguridad y salud en el trabajo, así como incumplimiento de la Ley N° 29783 – 20/08/2011, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, la cual contempla la incorporación del análisis de género en la evaluación y prevención de los riesgos en la salud laboral en el marco del principio de prevención de dicha ley. (Ver Gráfico 33).

A continuación testimonios que describen la infraestructura en el centro de trabajo.

“En salud y seguridad, hay baños rústicos, ya hay baño separado para hombres y mujeres. Los comedores son también de material rústico. Si tenemos buenas herramientas de trabajo, como botas, guantes, etc. No hay Comité de Salud y Seguridad. En el 2006, hubo un accidente de trabajo grave, el camión donde se trasladaban a la empaadora, se volcó y un trabajadora

tuvo lesiones graves, hospitalizada, el seguro cubrió sus gastos, sin embargo tuvo que retirarse del trabajo, no pudo continuar por su delicado estado de salud”. (Entrevista 3, hombre, 45 años, Secretario del Comité Sindical de la ASPBOH, setiembre, 2013).

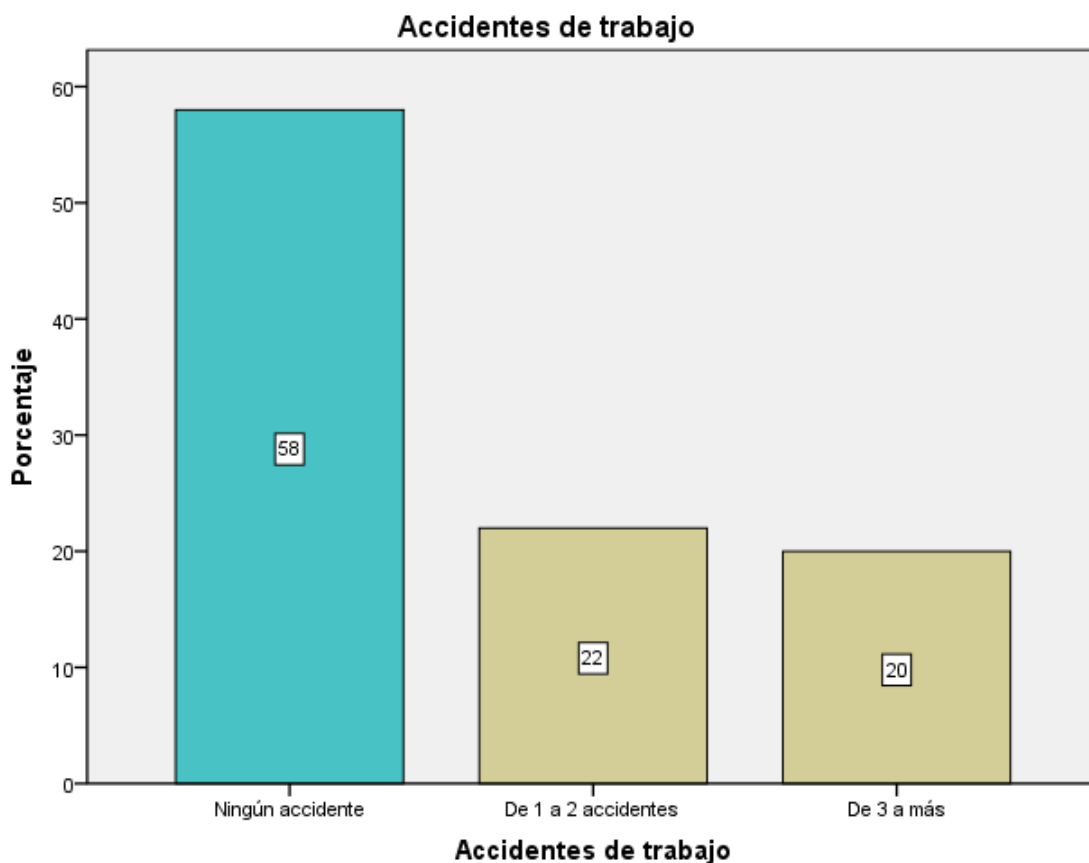
“Si hay baño, comedor, pero deteriorados. Los baños es uno solo para hombres y mujeres, y a veces ha habido casos, tiene que ir dos compañeras, porque no vaya ser que uno de nosotros vaya y eso está mal. Son silos. Eso también hemos puesto en acta para que lo arreglen, desde diciembre para que pongan la puerta y no lo ponen”. (Entrevista 8, hombre, 35 años, trabajador de la Asociación de San Vicente de Piedra Rodada, setiembre, 2013).

Esta omisión de inversión en infraestructura adecuada demuestra el desinterés del empleador por la salud de sus trabajadores/as, la inversión prioriza crecimiento en la producción para la exportación.

Sobre los accidentes de trabajo, el caso más conocido es el de una trabajadora que sufrió accidente durante el traslado en un camión a su centro de trabajo, transporte que es considerando inadecuado para el traslado de personas.

Si bien no hay un registro oficial de enfermedades y accidentes de trabajo, algunas de las enfermedades más comunes que afectan a hombres y mujeres trabajadores son: dolores en columna, musculares, tos, cefalea, fiebres, disenterías y alteración emocional causados por maltrato verbal en algunos casos.

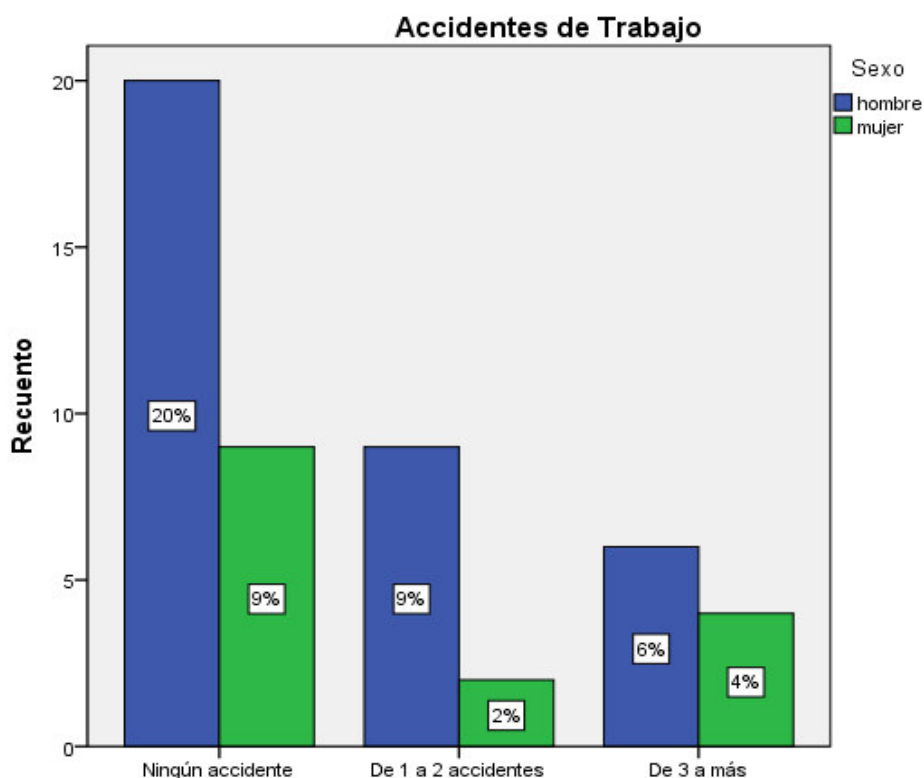
Los accidentes de trabajo más comunes son: caídas, fracturas, exceso en cargar peso, intoxicación por plaguicidas u otros asociados a la agricultura. Al respecto el 58% de entrevistados afirma no haber tenido ningún accidente, el 22% ha sufrido de 1 a 2 accidentes y el 20% ha tenido de 3 a más accidentes de los ya mencionados. (Ver Gráfico 34).



Fuente. Elaboración propia

Gráfico 34. Accidentes de Trabajo

Al tratarse de mayor número de hombres en el centro de trabajo, son los hombres los que han tenido mayores accidentes de trabajo, 9% de hombres han tenido de 1 a 2 accidentes y 2% de mujeres han sufrido este mismo número de accidentes de trabajo, 6% de hombres han tenido de 3 a más accidentes y 4% de mujeres han tenido similar ocurrencia de accidentes de trabajo. (Ver Gráfico 35).



Fuente. Elaboración propia

Gráfico 35. Accidentes de Trabajo Según Sexo

Los factores ergonómicos que forman parte de los riesgos ocupacionales, podrían afectar en particular a las mujeres, al realizar el trabajo por un lapso de 8 horas de pie, podría suponer consecuencias para la salud de la mujer, como infecciones urinarias, flujo vaginal, incremento de cólicos menstruales u otras enfermedades producto además de no tener las condiciones adecuadas de higiene, lo cual impide la deposición urinaria en los momentos oportunos.

En general, a partir del 2011, con la aprobación de la Ley N° 29783 – 20/08/2011, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, se observa en los trabajadores y trabajadoras entrevistados interés por el cuidado de la salud en el centro de trabajo, por ello han iniciado la constitución de los Comités de Seguridad y Salud en el Trabajo, la Asociación Huangalá ya cuenta con dicho Comité, están iniciando a registrar los accidentes e incidentes de trabajo, así como interés por capacitarse en temas afines a la seguridad y salud en el trabajo.

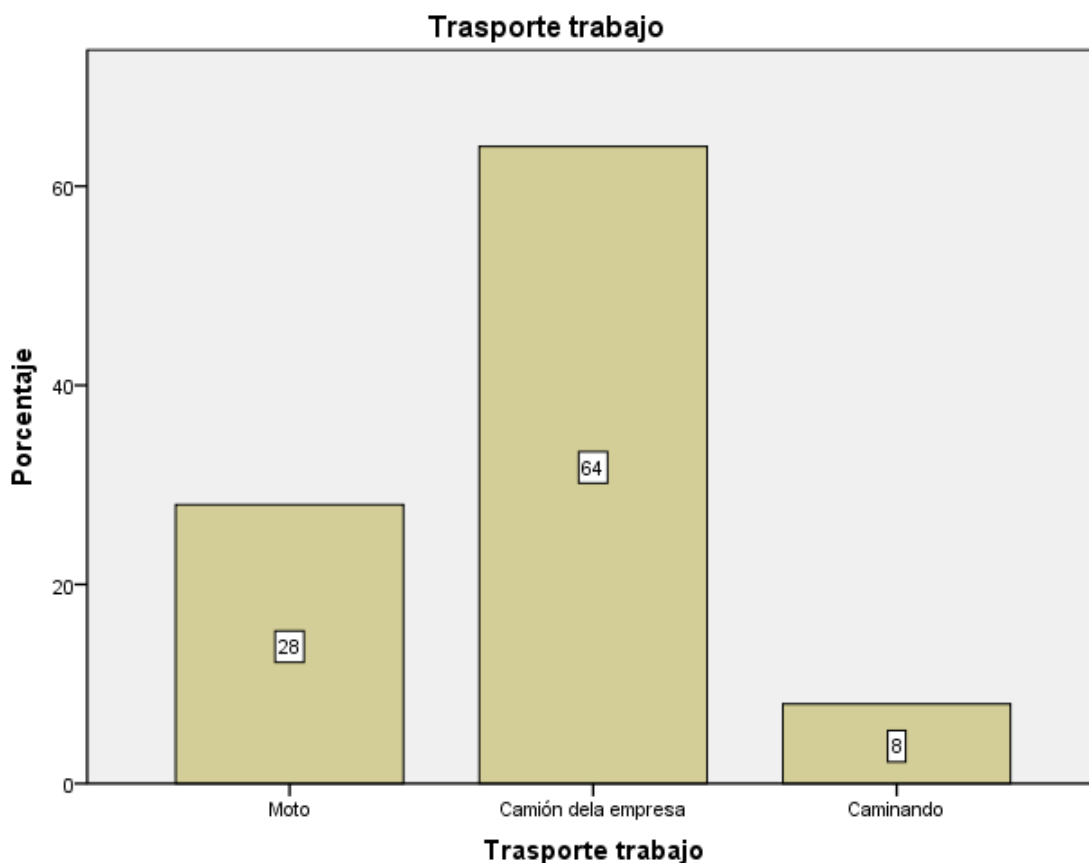
5.1.2.2.1 *Transporte para el Traslado al Centro de Trabajo:*

El traslado al centro de trabajo, caracterizada por distancias alejadas a las zonas de vivienda, se realiza en ocasiones en condiciones inapropiadas y de peligro para la seguridad y salud de los trabajadores y trabajadoras. Por el contrario otros países como Chile⁸¹, contempla en su legislación para trabajadores/as de la agroindustria, la facilitación por parte del empleador de transporte para el traslado de personal en distancias mayores o iguales a los 3 km. A continuación testimonio relacionado a la descripción anterior.

“Nos transportamos en el camión donde transportan el plátano, vamos con cartones, con todo el material, a veces para hacer cambio de una empacadora, vamos con todo el cartón, con los fieros, los motores, el cloro, la gasolina, todo va allí y encima van los trabajadores, a veces no falta, casualidad, cualquier accidente”. (Entrevista 8, hombre, 35 años, trabajador y Sec. del Comité Sindical del Centro Poblado de San Vicente de Piedra Rodad, setiembre, 2013).

Según el gráfico N° 26, el 64% se traslada a su centro de trabajo en el camión de la empresa, el 28% en moto lineal y/o mototaxi y el 8% lo hace caminando.

⁸¹ Según el Código de Trabajo (7/01/1994) de Chile, el cual establece derechos específicos más no discriminatorios o especiales para dicho sector laboral. Art. 95. En el contrato de los trabajadores transitorios o de temporada, se entenderá siempre incluida la obligación del empleador de proporcionar al trabajador condiciones adecuadas e higiénicas de alojamiento, de acuerdo a las características de la zona, condiciones climáticas y demás propias de la faena de temporada de que se trate, salvo que éste acceda o pueda acceder a su residencia o a un lugar de alojamiento adecuado e higiénico que, atendida la distancia y medios de comunicación, le permita desempeñar sus labores. En el caso que, por la distancia o las dificultades de transporte no sea posible a los trabajadores adquirir sus alimentos, el empleador deberá, además, proporcionárselos. En el caso que entre la ubicación de las faenas y el lugar donde el trabajador aloje o pueda alojar de conformidad al inciso primero de este artículo, medie una distancia igual o superior a tres kilómetros y no existiesen medios de transporte público, el empleador deberá proporcionar entre ambos puntos los medios de movilización necesarios, que reúnan los requisitos de seguridad que determine el reglamento. Las obligaciones que establece este artículo no serán compensables en dinero ni constituirán en ningún caso remuneración.



Fuente. Elaboración propia

Gráfico 36. Transporte para el Traslado al Centro de Trabajo

5.1.2.3 Derechos Específicos de las Mujeres

En este punto, se analizan el cumplimiento de derechos laborales específicos de las mujeres, como despidos por maternidad, no contratación de mujeres embarazadas, cumplimiento del pre, post natal y la hora de lactancia diaria. El acoso sexual, el abuso verbal/físico, la negación al ascenso por ser mujeres, diferencias del salario por razón de género y la existencia de medidas que promuevan el trabajo de las mujeres.

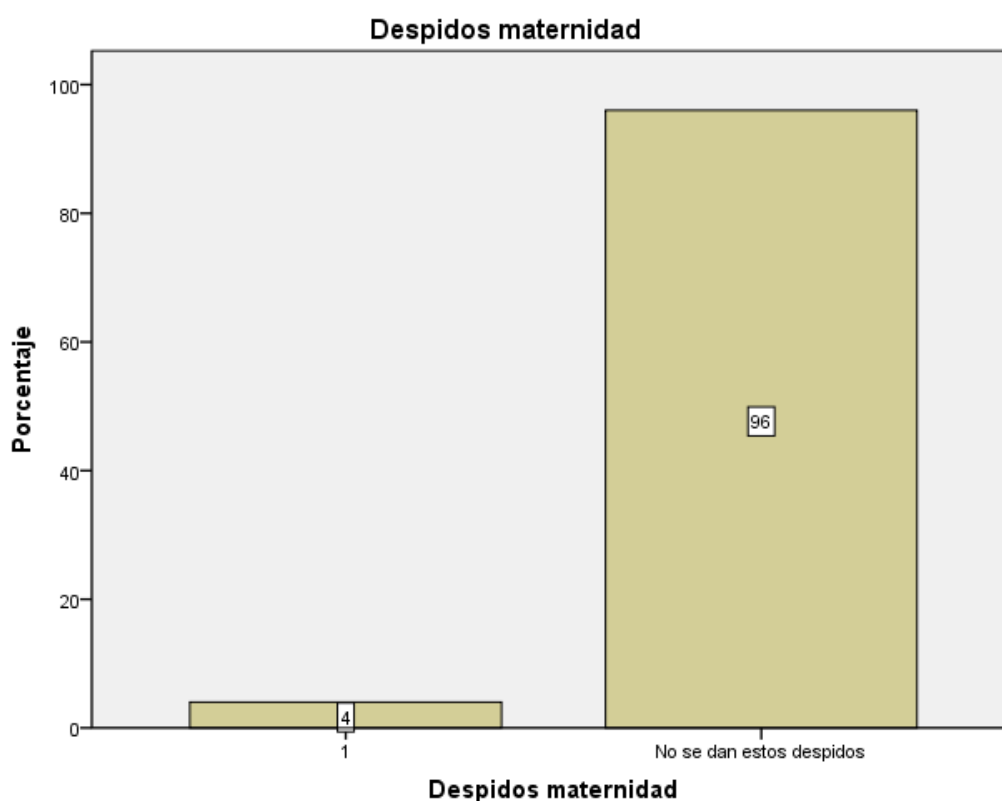
Según los entrevistados, si se están cumpliendo con los derechos de las mujeres trabajadoras, como el pre y post natal, pero en algunos casos, considerando las características del empleo rural, como el intenso esfuerzo físico, no disponen de

funciones acordes a la gravidez de las mujeres. Sólo en los casos donde no hay vínculo laboral formal, las mujeres no acceden a sus derechos laborales específicos.

“Durante mi embarazo tuve mis permisos pre y post natal, hacía las mismas labores que todas mis compañeras de trabajo, osea en empaque. Cuando tenía mi niña pequeña, notaba incomodidad por mis tardanzas al centro de trabajo, pero no paso de reclamos”. (Entrevista 1, mujer, 36 años, trabajadora de la ASPBOH, setiembre, 2013).

“Durante mi embarazo, tuve mi descanso pre y post natal pagados, tuve que hacer el mismo trabajo, a veces en el closter, etiquetando, todo el día estaba parada”. (Entrevista 4, mujer, 28 años, trabajadora de ASPBOH, setiembre, 2013).

Asimismo en las encuestas realizadas, el 96% afirma que no se dan los despidos por maternidad en sus centros de trabajo, el 4% restante afirma que si se producen los despidos por maternidad (Ver Gráfico 37).



Fuente. Elaboración propia

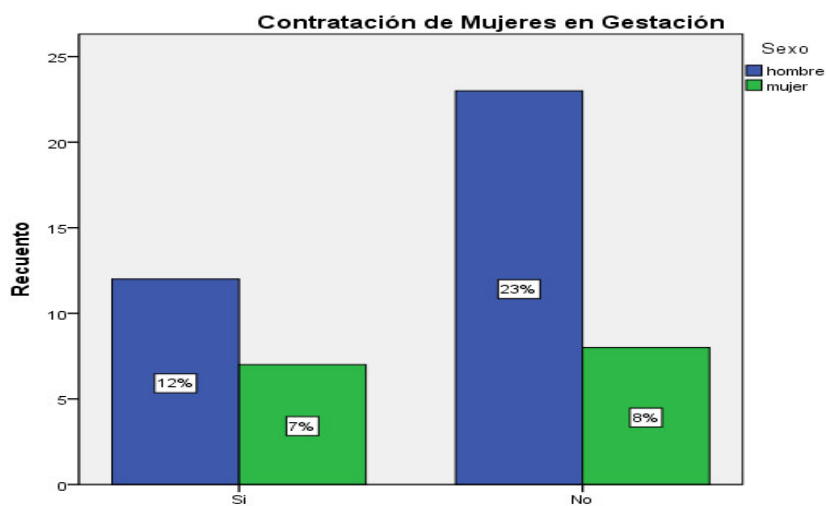
Gráfico 37. Despidos por Maternidad

Esto supone avance para fomentar el empleo asalariado de las mujeres, la fecundidad no condiciona la participación de la mujer en el empleo, al mismo tiempo quiebra con supuestos de que derechos específicos de las mujeres puede significar costo laboral. Al respecto, un estudio señala que una de los condicionantes de participación de las mujeres en el mercado de trabajo, es el factor legal, “la legislación laboral protege a la mujer trabajadora, con lo cual se encarece su contratación”.⁸²

Cabe destacar que el sector en estudio, además de las normas laborales nacionales, las Asociaciones de Productores tienen que cumplir con los derechos fundamentales en el trabajo que forman parte del Comercio Justo, entre ellos la no discriminación a las mujeres por embarazo, por tanto no se cumple la condicionante legal señalada por dicho estudio.

Es preciso señalar que durante las encuestas las mujeres que estaban embarazadas no quisieron participar de la encuesta, señalaron que se renunciaron al trabajo por su estado de gravidez y porque su empleador integraba la Asociación donde laboraba, es decir era su padre y empleador. Este hecho concuerda con los resultados de las encuestas sobre la no contratación de mujeres embarazadas, el 23% de hombres y 8% de mujeres responden que en sus centros de trabajo no contratan mujeres embarazadas. (Ver Gráfico 38).

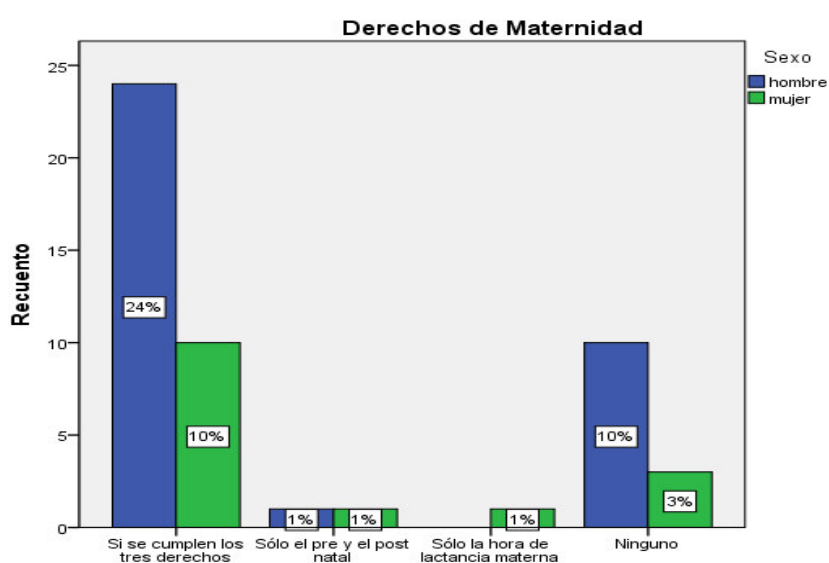
⁸² Universidad del Pacífico. Gomez R. y Weinberger K. (1992). Pag. 36. El Estudio es: “Problemática de la Mujer Peruana en el Campo Laboral”.



Fuente. Elaboración propia

Gráfico 38. Contratación de Mujeres Embarazadas

Sobre los derechos de maternidad de las mujeres embarazadas que se mantienen en sus empleos durante su estado de gravidez, el 24% de hombres y el 10% de mujeres afirma que si se cumplen los derechos de pre y post natal y la hora de lactancia materna. (Ver Gráfico N° 29).

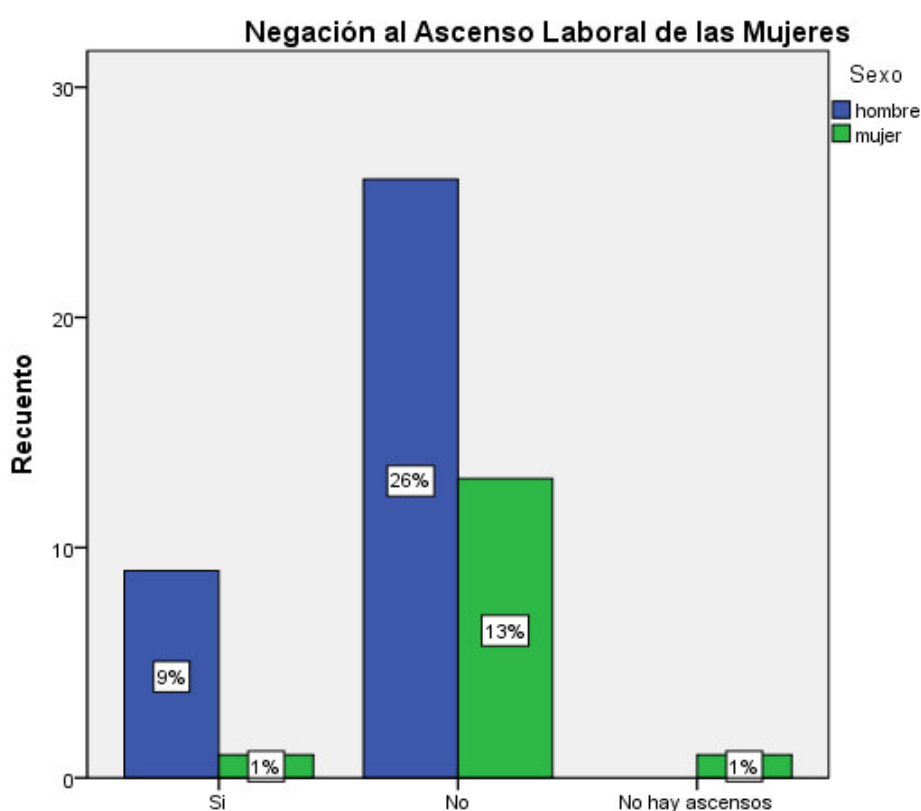


Fuente. Elaboración propia

Gráfico 39. Derechos de Maternidad

Sobre el **ascenso** de las mujeres en puestos de mayor jerarquía, existe el denominado “techo de cristal” para las mismas. Según las entrevistas la mayoría de mujeres tienen puestos de menor jerarquía, lo cual se aduce a sus características culturales y orden social de género, por la cual consideran a las mujeres con menores aprendizajes y liderazgo en los centros de trabajo, por tanto es natural que los hombres asuman puestos de mayor jerarquía.

Este hecho considerado natural se contradice con las respuestas de las encuestas, pues el 26% y el 23% de mujeres dicen que el empleador no se niega al ascenso laboral de las mujeres, sin embargo son los hombres los que ocupan los puestos de mayor importancia, como la de supervisor, jefe de cuadrilla, u otros; estos cargos “sólo los elige el empleador”, señalan los encuestados, no hay consulta a los trabajadores y trabajadoras sobre los ascensos. (Ver Gráfico 40).



Fuente. Elaboración propia

Gráfico 40. Negación al Ascenso Laboral de las Mujeres

Según las entrevistas, se evidencia “dominación simbólica” expresada en relación de dominación de los hombres hacia las mujeres, expresada en supuestos de que los hombres desarrollan mejor gestión y ejercicio del poder al asumir cargos en los centros de trabajo. Al respecto el siguiente testimonio:

“El supervisor ve el avance del trabajo, si hay avance le dan más trabajo. Todos los supervisores son hombres, porque son los que mandan más, son más estrictos, a la mujer no le respetan, porque ha habido mujeres como supervisoras, pero no la respetan y el trabajo no avanzaba. También hay un caso que el supervisor se enamoró de una trabajadora y ella no le hacía caso y se molestaba con todos los trabajadores/as”. (Entrevista 1, mujer, 36 años, trabajadora de la ASPBOH, setiembre 2013).

“Los hombres tienen los cargos de trabajadores del campo (5 personas), embalador de cajas, jefe de planta, 1 codificador, 1 desmanador, 1 picador y 1 inspector, por cuadrilla somos 2 mujeres, estamos en las etiquetas, en la fumigación o en el plastidol”. (Entrevista 5, mujer, 25 años, trabajadora de ASPOH, setiembre, 2013).

Los testimonios anteriores sobre el estatus de las mujeres en el espacio laboral, concuerdan con la teoría de la “dominación simbólica”, propuesta por Bordieu, P. (1998),⁸³ dicho autor, señala que en el orden social está naturalizado el poder simbólico masculino sobre las mujeres, nuestras formas de interacción social se componen de actos invisibles de poder sobre los cuerpos de las mujeres, por el solo hecho de ser mujeres; “la fuerza simbólica es una forma de poder que se ejerce directamente sobre los cuerpos y como por arte de magia, al margen de cualquier coacción física; pero esta magia sólo opera apoyándose en unas disposiciones registradas, a la manera de unos resortes, en lo más profundo de los cuerpos”⁸⁴.

Pero esta construcción del poder simbólico sobre el cuerpo de las mujeres sucede por el no reconocimiento desde las dominadas, lo cual en general no es visible, por ello logra concretarse en violencia física, sexual, sicológica. “El poder simbólico no puede ejercerse sin la contribución de los que lo soportan porque lo construyen como tal.”⁸⁵

Sobre las **diferencias salariales**, están directamente asociadas a las tareas de mayor jerarquía, las cuales están designados para los hombres, situación que además de tener

⁸³ Bordieu, P. (1998), La Dominación Masculina, pag. 54-57.

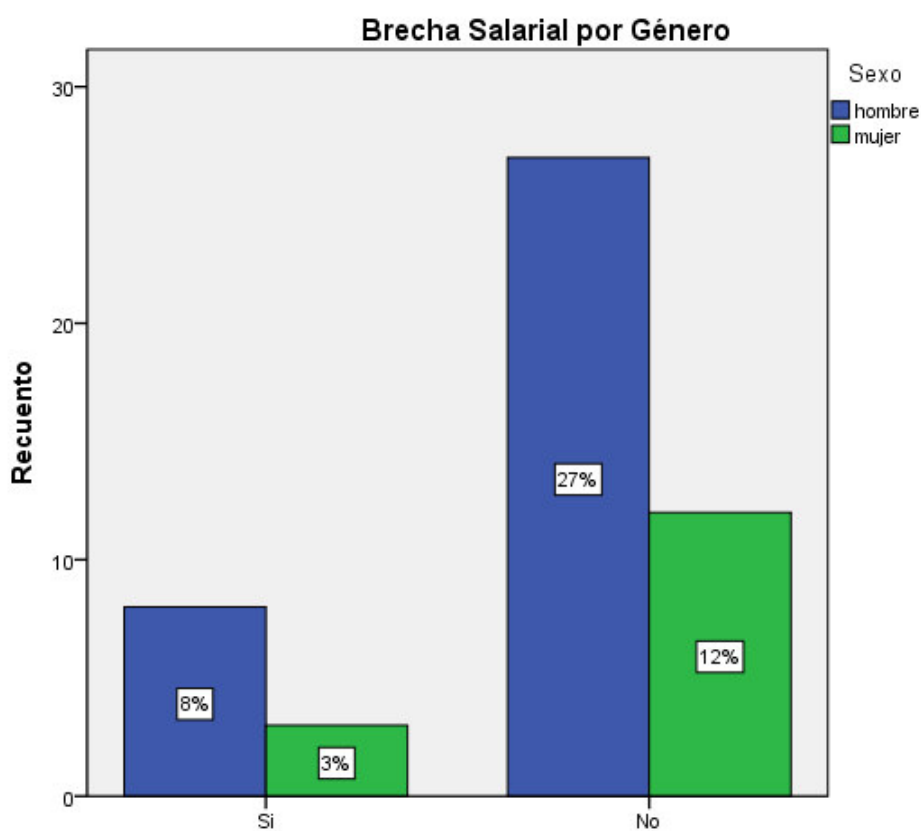
⁸⁴ Bordieu, P. (1998), La Dominación Masculina, pag. 54

⁸⁵ Bordieu, P. (1998), La Dominación Masculina, pag. 56

una causal asociada al orden de género, se añaden otras como la calificación educativa y trayectoria laboral mayor respecto de las mujeres, por tanto diferencia salarial a favor de los hombres. El testimonio siguiente evidencia dicha afirmación.

“Nosotros tenemos un piso para el sueldo, todos ganamos igual. Uno de planta puede ganar más o sea, si nosotros sacamos 400, uno de planta puede ganar 450, el supervisor gana 1200, más moto y gasolina”. (Entrevista 8, hombre, 35 años, trabajador y Sec. del Comité Sindical de la empresa San Vicente de Piedra Rodada).

Según las encuestas realizadas, el 27% de hombres y el 12% de mujeres señala que no hay brechas salariales, que ambos reciben igual salario, pero como se dice anteriormente la brecha salarial se percibe por los cargos ocupacionales y de mayor jerarquía que en su mayoría lo ocupan los hombres. (Ver Gráfico N° 31).



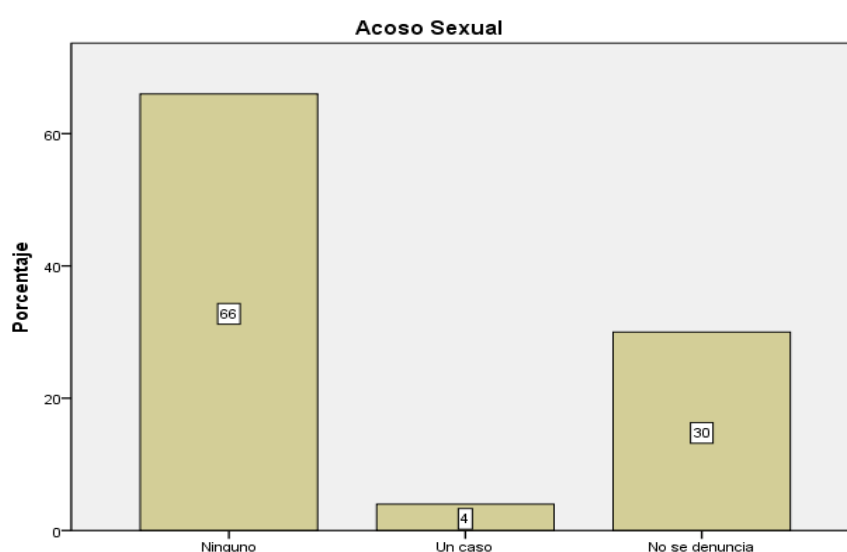
Fuente. Elaboración propia

Gráfico 41. Brecha Salarial por Género

De otro lado, es importante señalar que desde el inicio de la producción del banano orgánico, año 2000 al 2012, se ha producido disminución de la demanda laboral femenina, hecho que puede responder a la naturaleza de las Asociaciones u empleadores, quienes son al mismo tiempo padres de los trabajadores/as, lo cual puede significar preeminencia de modelo patriarcal en el centro de trabajo, priorizando la contratación masculina por sobre la femenina. A continuación testimonio que afirma mi interpretación.

“En cuanto a tema de mujeres, hay que resaltar que cuando antes en la época de Dole trabajaban entre cuatro a 5 mujeres, pero ahora con las asociaciones solamente trabajan dos mujeres por cuadrilla de un total de 19 trabajadores”. (Entrevista 2. Sec. General del SITAG Perú).

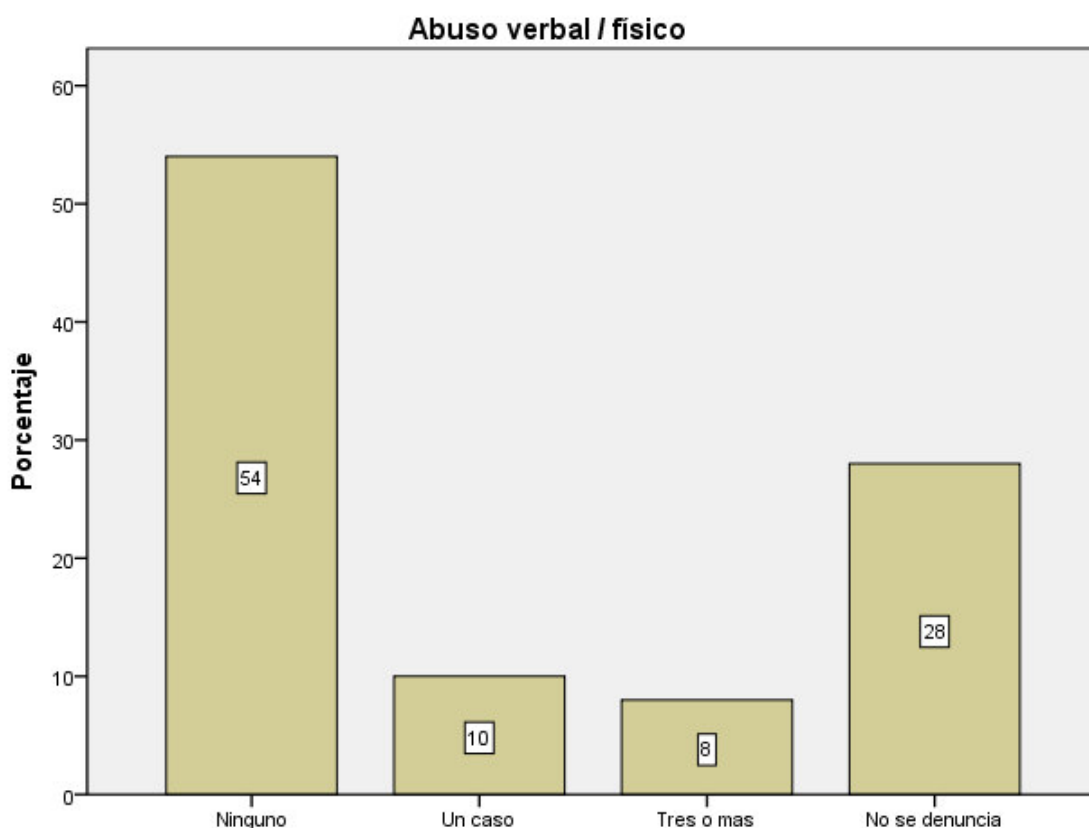
Sobre el **acoso sexual**, no se presentan casos o están ocultos por las no denuncias. Sin embargo se ha observado en algunos entrevistados y entrevistadas, expresiones de incertidumbre sobre el tema, esto puede suponer el ocultamiento del problema y/o aceptación cultural de la misma, tanto de los trabajadores, las mismas mujeres y los empleadores. Según las encuestas, el 66% de entrevistados afirma que no se ha producido ningún caso de acoso sexual, el 4% dice que ha habido al menos un caso y el 30% responde que no se denuncia los casos probablemente por ello no se conozca del problema que afecta principalmente a las mujeres. (Ver Gráfico 42).



Fuente. Elaboración propia

Gráfico 42. Casos de Acoso Sexual

Sobre el abuso verbal y físico, si bien el 54% de entrevistados refiere que no se producen estos hechos, es importante señalar que el 28% afirma que no se denuncia, esto puede dar a entender que si existe y que por diversos motivos se mantiene oculto, en los relatos de vida si señalaron que les gritan cuando tienen que avanzar con la producción establecida para el día. (Ver Gráfico 43).

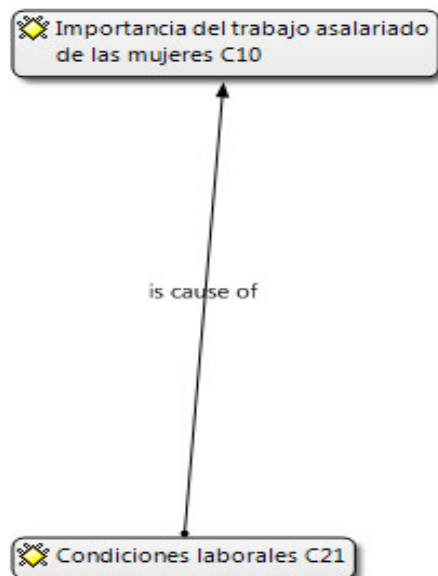


Fuente. Elaboración propia

Gráfico 43. Casos de Abuso Verbal y Físico

A partir del análisis cualitativo, los resultados de las entrevistas evidencian relación de causalidad entre las condiciones laborales de las mujeres trabajadoras y la importancia y valoración del trabajo asalariado para las mismas, es decir el respeto de los derechos específicos de las mujeres asalariadas como los descansos por maternidad es valorado

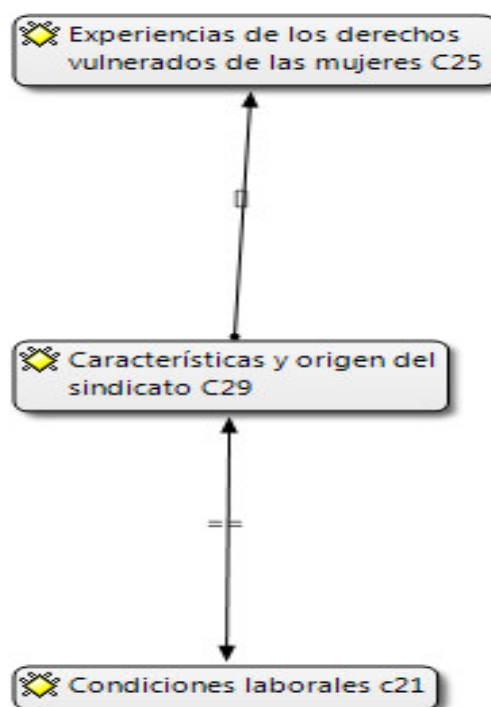
y considerado por ellas como un indicador de buenas condiciones laborales, pues su condición biológica no es impedimento para continuar en el empleo. (Ver Gráfico 44).



Fuente. Elaboración propia

Gráfico 44. Condiciones Laborales y Derechos de las Mujeres

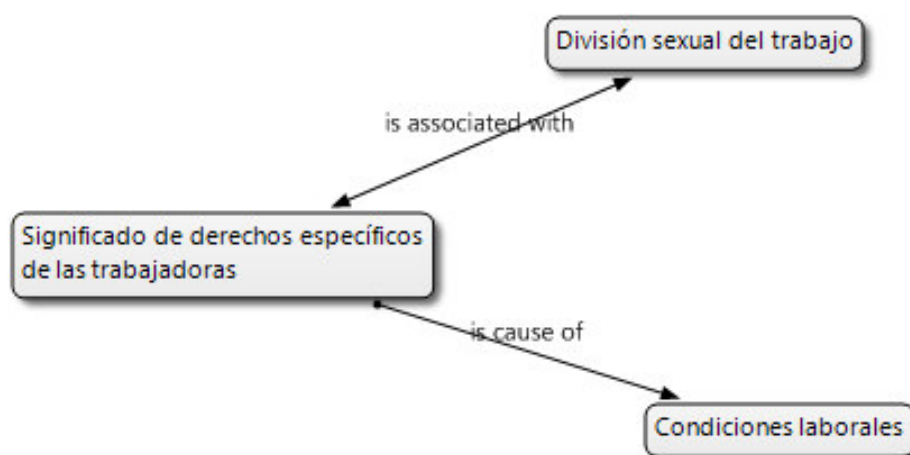
Asimismo según el Gráfico 45, se observa relación de asociación entre las condiciones laborales y las características y origen del sindicato, y del sindicato con las experiencias de los derechos vulnerados de las mujeres. Es decir si bien el acceso al empleo asalariado representa para las mujeres, además del salario el acceso a derechos laborales, el sindicato tiene un rol importante para el fomento del respeto y las denuncias de los derechos de trabajadores y trabajadoras y en general para propiciar las buenas condiciones laborales.



Fuente. Elaboración propia

Gráfico 45. Condiciones Laborales, Derechos de las Mujeres y Sindicato.

Observando el Gráfico 46, encontramos relación de asociación entre el significado de los derechos específicos de las mujeres asalariadas y la división sexual del trabajo, así como relación causal entre la valoración de los derechos específicos de las mujeres y las condiciones laborales. Ello nos indica que el cumplimiento de los derechos indicador de buenas condiciones laborales va a depender de los grados de valoración que las mujeres le dan al trabajo asalariado o productivo en comparación con el trabajo reproductivo realizado principalmente por las mujeres y a los derechos que se generan en el vínculo laboral.



Fuente. Elaboración propia

Gráfico 46. Relación entre las Condiciones Laborales, Derechos de las Mujeres y División Sexual del Trabajo

Al mismo tiempo el significado y valoración que las mujeres tienen de sus derechos como asalariadas, se relacionan con los postulados de Arendt, H. sobre el espacio público y privado; ella afirma la “interdependencia del espacio privado y el público”, éste último influye en el espacio privado y en la vida de las mujeres, por tanto en el significado que le otorgue al ejercicio de sus derechos laborales. Pasar del trabajo productivo a uno con valoración social y económica puede significar para las mujeres valoración personal y aprendizaje sobre sus derechos laborales para poder exigir su cumplimiento en casos de incumplimiento de los mismos.

Igualmente, los casos de posible naturalización del acoso sexual y de la estructura jerárquica ocupacional en el sector laboral del estudio, coinciden con los postulados de la “economía feminista”, mencionado en las bases teóricas. Se observa en las entrevistas la naturalización de “binomios diferenciales”, por la cual ubican a las mujeres en determinadas actividades y roles en los espacios público y privado, incluso en esta última las mujeres sólo acceden a determinadas funciones en el trabajo, esto es parte natural de sus valores sobre lo femenino y lo masculino.

Por tanto se constata en la zona de estudio, los fundamentos de la economía hegemónica, tales como la no interacción de lo público y privado, y si bien las mujeres

se han insertado al empleo asalariado, hombre y mujer pertenecen a determinados espacios y jerarquías, y la dupla sin interacción de mercado y familia.

5.1.2.4 Sindicalización y Derechos Colectivos

La llegada de la agroindustria del banano orgánico, ha dado lugar a concentración de obreros en la agricultura, por tanto a la necesidad de organizarse en sindicatos.

Se analiza el interés de los afiliados al sindicato, los motivos para no afiliarse, el cargo sindical de hombres y mujeres, el respeto de la libertad sindical, los convenios colectivos con enfoque de género.

Según las entrevistas se puede afirmar que del año 2003 – 2006, hubieron una serie de intentos para formar el primer sindicato de trabajadores y trabajadoras del banano orgánico, pero terminaron frustrados por: Persecución sindical (despidos por formar sindicato, les pagaban el despido arbitrario para no afiliarse al sindicato) y soborno a los líderes y lideresas sindicales. En el 2006, logra concretarse la formación del Sindicato de Trabajadores Agrarios del Perú – SITAG Perú, primer sindicato de rama de actividad del sector agroexportador del país. Al respecto el testimonio siguiente.

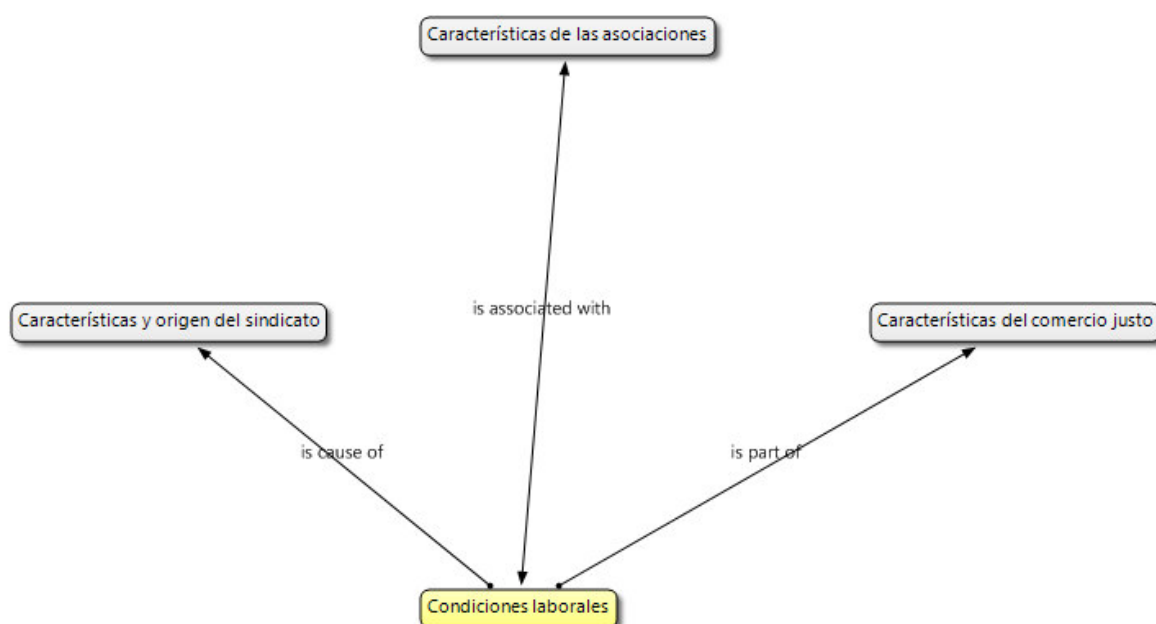
“En el 2006, comenzamos a ver un modelo para constituir sindicato, recuerdo que por esa fecha los trabajadores ganaban un promedio de S/. 12 a 15, con jornadas de más de 12 horas de trabajo, a pesar que en ese tiempo el salario de la 27360 era de 16 soles, entonces de todos modos ganaban menos que como la 27360, por la alta producción que le exigían a los trabajadores. Después de varias reuniones que se hizo por un espacio de 6 meses, el 18 de octubre del 2006, se realizó la primera paro en el sector bananero, y en este paro nosotros lo utilizamos para pedir las firmas y formar un sindicato, un sindicato por actividad porque era la mejor forma de responder a los abusos de las empresas y lo que es más a ese tipo de sindicato no lo podían desaparecer, porque era un sindicato por actividad y habían algunos dirigentes que incluso no trabajaban para DOLE, por la misma razón de ser un sindicato de actividad. Después de tres días de huelga, en el 2006, DOLE reconoció al sindicato, se sentó a negociar, bajamos la tasa de productividad, exigimos mejores condiciones de trabajo, que se les cancele los dominicales que se les había sustraído del 2003 al 2006. El éxito de nuestra organización sindical ha sido incorporarlo a organizaciones internacionales como p. e. La Coordinadora Latinoamericana de Sindicatos Bananeros – COLSIBA”. (Entrevista 2. Secretario General del SITAG, setiembre, 2013).

Existe una relación interdependiente entre la formación del sindicato, la mejora y cumplimiento de los derechos laborales, así como el mejoramiento de las condiciones

laborales. Destaca su relación con organizaciones internacionales para su sostenimiento y accionar, expresión de la globalización del comercio y la producción del banano orgánico, así como las normas del comercio justo que han definido las características de las Asociaciones de Productores del banano orgánico como empleadores (Ver Gráfico 47). El testimonio siguiente, da cuenta de las mejoras laborales como el respeto de horarios de trabajo de 8 horas diarias, trato adecuado y mejores salarios.

“Antes del sindicato, se entraba a trabajar a las 5 de la mañana en el campo y se salía 7 de la noche, era una explotación, ahora ha mejorado. Hay buen trato de los supervisores, el pago era a destajo. El SITAG, se forma por necesidad, había mucho abuso y explotación”. (Entrevista 3. Hombre, 45 años, trabajador de ASPBOH, Sec. De Economía del SITAG, setiembre, 2013).

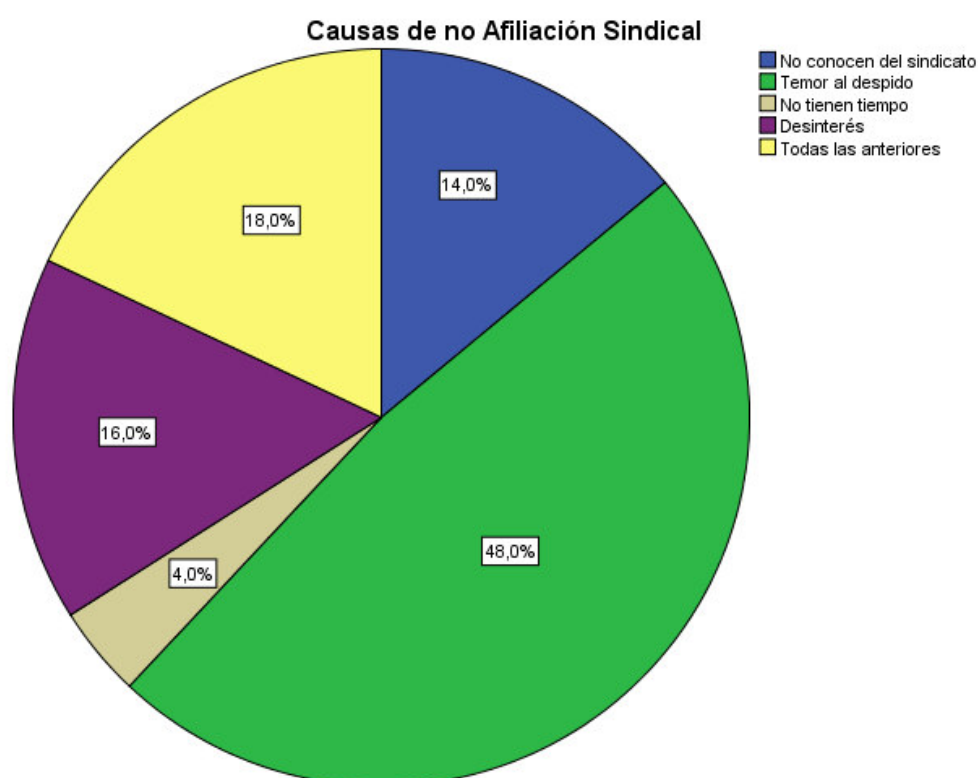
“Es importante el sindicato, por eso ahora tenemos pagos justos, recuerdo cuando recién se organizaba el sindicato, mi familia no quería que este en la huelga, decía que me iban a votar del trabajo, pero yo seguí y se logró formar el sindicato”. (Entrevista 1, mujer 36 años, trabajadora de la ASPOBH, setiembre, 2013).



Fuente. Elaboración propia

Gráfico 47. Condiciones Laborales, Libertad Sindical y Comercio Justo.

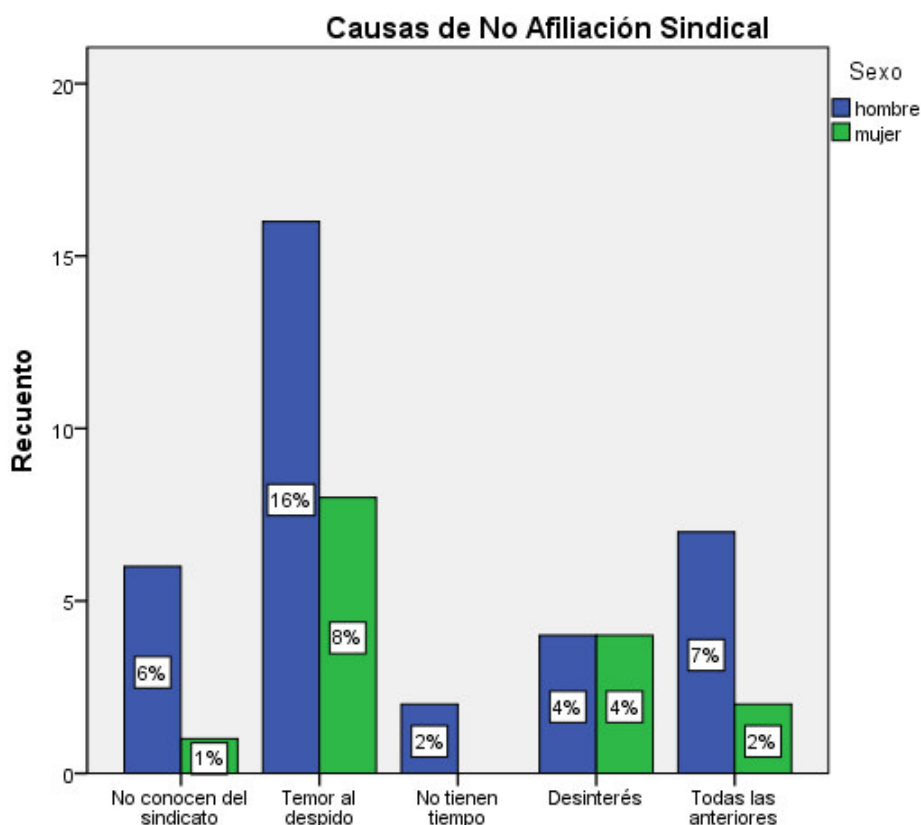
Según las encuestas destacan que el 48% no se afilia al sindicato por temor al despido, el 16% por desinterés, el 4% no tiene tiempo y el 18% responde que no se afilia por todas las causas señaladas. (Ver Gráfico 48).



Fuente. Elaboración propia

Gráfico 48. Causas de No Afiliación Sindical

Según las encuestas, las causas de no afiliación sindical según sexo, igualmente son el temor al despido, 16% de hombres y 8% de mujeres confirman esta causalidad y desinterés lo confirman el 4% de hombres y mujeres. (Ver Gráfico 49).



Fuente. Elaboración propia

Gráfico 49. Causas de No Afiliación Sindical Según Sexo.

La participación de las mujeres en el sindicato sigue siendo una inconstante, pese a que durante la creación del SITAG, hubo importante participación y asunción de cargos sindicales por las mujeres trabajadoras. Algunas de las causas identificadas, son las responsabilidades familiares, en ocasiones la negativa de la familia y el esposo para que participe en actividades sindicales y públicas, así como la corrupción, el hostigamiento y amenazas de despido por sindicalizarse, que termina desanimando la participación de las mujeres.

Asimismo los cargos sindicales en general son asumidos por hombres, las mujeres acceden principalmente al cargo de Secretaría de la Mujer. Los convenios colectivos logrados hasta el 2012, si consideran criterios de género, en especial los derechos relacionadas a la maternidad de las trabajadoras.

Al respecto testimonios siguientes.

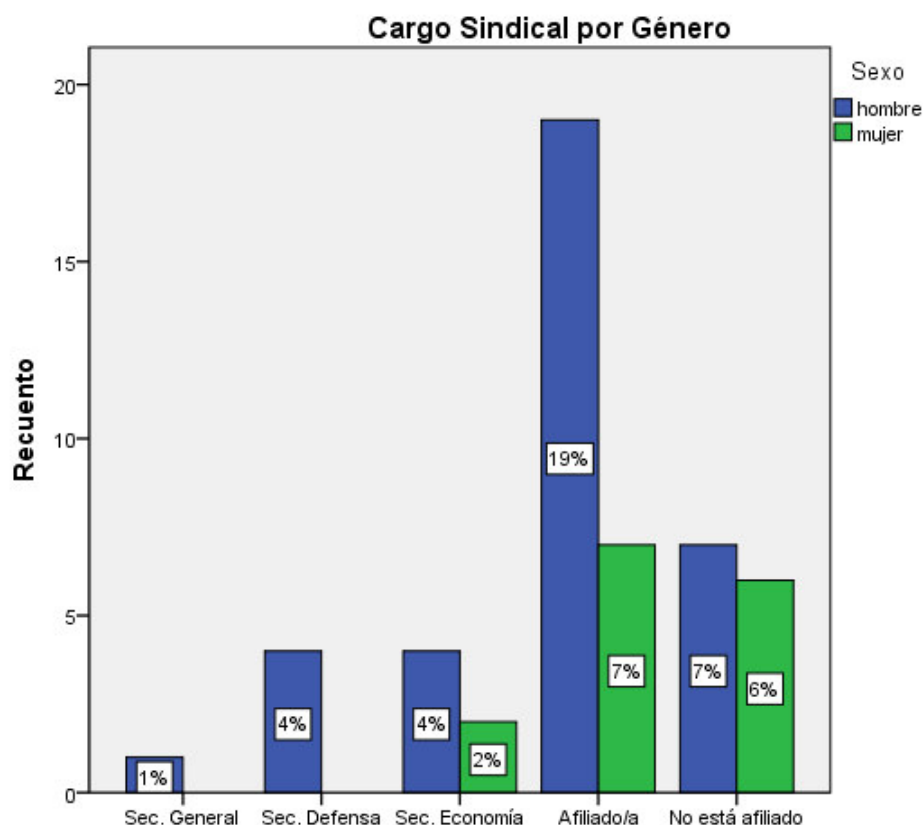
“Generalmente las mujeres no participan en el sindicato, porque tiene que compartir las labores en la casa, la idiosincrasia del pueblo es muy machista, se le prohíbe a la mujer, incluso a la mujer soltera, hemos tenido problemas con la Sec. De la Mujer, ahora no viene funcionando, la misma tiene el cargo de Sec. De Asuntos Agrarios de la CGTP, pero ni eso puede asumir, le hemos dicho que le podemos apoyar económicamente para que haga sus reuniones, pero nada”. (Entrevista 2. Sec. General del SITAG Perú, setiembre, 2013).

“Pertenezco al SITAG, desde que se formó, ese tiempo nos contrataba SERAGRO. Cuando se forma el sindicato, fui elegida Sec. De la Mujer, fui la primera Sec. De la Mujer, pero no estuve mucho tiempo, sólo 3 meses, mi esposo no quería, porque me invitaban a viajes, capacitaciones, me acuerdo me invitaron a Costa Rica, no pude ir, mi esposo no quiso. Los cargos en el sindicato son más para las mujeres solteras”. (Entrevista 1, mujer, 36 años, trabajadora de la ASPBOH, setiembre, 2013).

“En el caso de las mujeres, a veces no participan, un caso, porque ha habido casos en que las mujeres mienten para salir de su casa, por eso no les dan permiso el papá, la familia tienen miedo que les pase algo. Ha habido un caso, por ejemplo de casualidad las chicas se quedan a hacer otras cosas, por ejemplo ha habido jovencitas de 18 años, que se han ido con el enamorado diciendo irse a las reuniones del sindicato. A una sobrina, igual se le llevó el enamorado, y la familia no confía. Pero yo ahora les digo que tienen que ir a las capacitaciones, yo he hablado con los padres, les digo que en las capacitaciones, aprendemos, conocemos, y es importante”. (Entrevista 8, hombre, 35 años, trabajador y Sec. del Comité Sindical de San Vicente de Piedra Rodada, setiembre, 2013).

Los testimonios nos indican la presencia de los fundamentos de la economía hegemónica, tales como la no interacción de lo público y privado, si bien hombres y mujeres en el sector han accedido al empleo en el sector bananero, persiste en el imaginario, modelos de estatus social para las mujeres y hombres trabajadores.

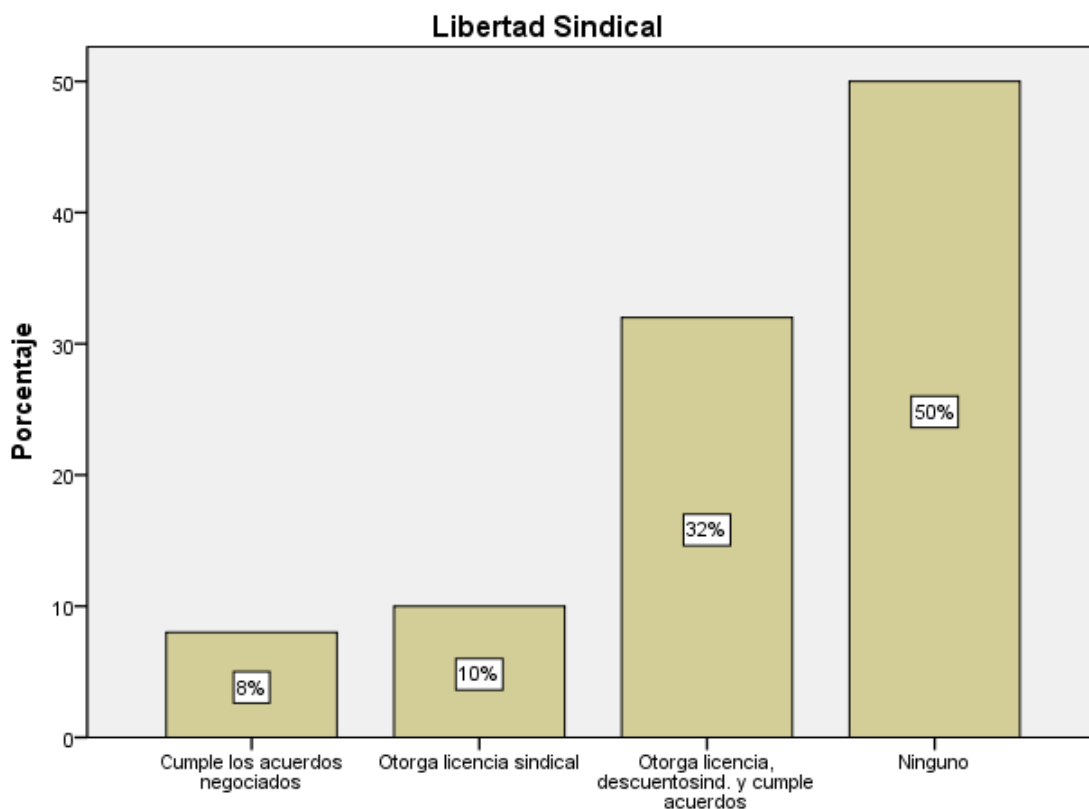
Según las encuestas, si observamos el Gráfico 50, constatamos que los cargos de Secretaría General, Defensa y Economía, es asumido por hombres, solo en el caso de afiliados en un 19% son hombres y un 7% son mujeres.



Fuente. Elaboración propia

Gráfico 50. Cargo Sindical por Género

Sobre el cumplimiento del derecho de libertad sindical contemplados en la Ley N° 25593 - TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo - LRCT (D.S. 010-2003-TR – 05/10/2013). Regula la libertad sindical, la negociación colectiva y la huelga y su Reglamento el D.S. 011-92-TR. Según las encuestas realizadas, el empleador tiene mayor cumplimiento en un 32% con respecto a la licencia sindical, descuento sindical y cumplimiento de los acuerdos de negociación. El 50% de empleadores no cumple con los derechos de libertad sindical y negociación colectiva. (Ver Gráfico 51).



Fuente. Elaboración propia

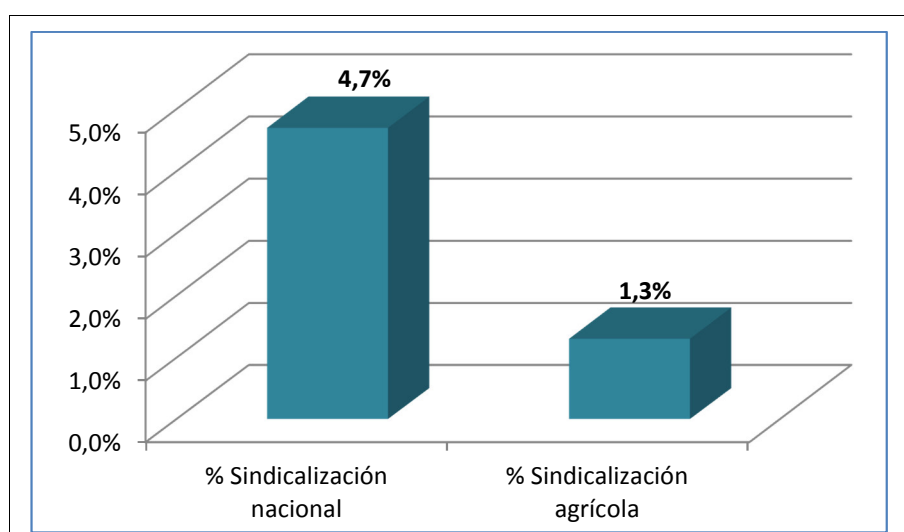
Gráfico 51. Derechos de Libertad Sindical

Es preciso señalar que el mayor avance de negociación colectiva lo tiene el Comité Sindical de la Asociación Huangalá, quienes el 2013 lograron que los trabajadores con más de 5 años de trabajo pasen a contrato permanente, superando con ello los contratos intermitentes contenidos en la Ley N° 27360 – Ley de Promoción Agraria.

Asimismo en julio del 2014, se inició la presentación y negociación del pliego de reclamos del sector bananero, liderado por el SITAG quien representa a los Comités Sindicales de dicho sector.

En general la tasas de sindicalización son bajas en nuestro país, siendo menor aún más en la agricultura. Para el 2008, la tasa de sindicalización llegaba al 4,7% mientras que en el caso del sector agrícola, el porcentaje era del 1,3%. (Ver gráfico 52).

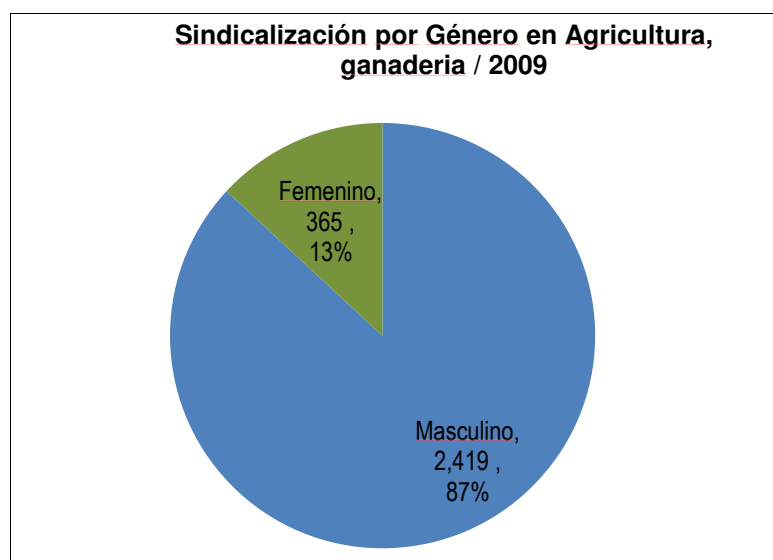
En el sector de estudio, el SITAG, al 2013, tienen un total de 6500 afiliados y afiliadas de diferentes productos agrícolas, pero principalmente del sector bananero no tradicional.



Fuente: MTPE, Planilla electrónica 2008 y Anuario Estadístico 2008

Gráfico 52. Tasa de Sindicalización, 2008: Nacional y del Sector Agrícola

La menor participación de las mujeres en el sindicato SITAG de Piura y en la AENT, coincide con las menores tasas de participación de las mujeres a nivel nacional, las mismas que presentan cifras menores al de los hombres. En el 2009 en el sector privado se contabilizó menos de 100 mil sindicalizados. De ellos 11% correspondían a mujeres y 89% a varones. En el caso de la actividad agrícola, se registró un 13% de mujeres sindicalizadas. (Ver gráfico 53).



Fuente: MTPE, Planilla electrónica 2009, Anuario Estadístico 2009.

Gráfico 53. Sindicalización por Género en la Agricultura, 2009

Por las características de la regulación laboral de la AENT y las bajas tasas de sindicalización podría afirmarse que se trata de un empleo precario y flexible, antecedente de las reformas laborales, económicas y políticas para la incorporación de la producción nacional al mercado internacional.

Un avance a destacar sobre los derechos colectivos de trabajadores y trabajadoras del sector agroexportador, es la formación de la Federación Nacional de Trabajadores de la Agroindustria y Afines – FENTAGRO, hecho sucedido en Lima, el 16 de mayo del 2012, es afiliada a la CGTP, integrada por sindicatos de la agroindustria, como SITAG, Camposol, TALSA, VIRÚ, la Federación de Trabajadores de la Agroindustria de Ica y del Sindicato de la Palma y Espino de Tocache. El SITAG asume el cargo de presidente de dicha Federación.

En general podríamos señalar que la llegada de la AENT y con ello la producción del banano orgánico, ha significado, aun cuando se rijan por un régimen especial laboral (Ley N° 27360), un avance en cuanto al acceso a derechos laborales y derechos colectivos de trabajadoras/as de zonas rurales de Sullana, que antes se consideraba trabajador “peon” de los predios agrícolas familiares, de los vecinos, que no

consideraban ningún vínculo laboral formal y por tanto ausencia de derechos laborales y de sindicalización en el sector agrícola. El testimonio siguiente constata mi interpretación.

“Antes cuando venía el volvo que compraba banano para el nacional no había derechos laborales, ahí nomás se cobraba la plata, no había derechos laborales, ni seguro. Ahora ganamos menos pero ya tenemos derechos, antes pasaba cualquier accidente y no te reconocían nada”. (Entrevista 8, hombre, 35 años, trabajador y Sec. del Comité Sindical de San Vicente de Piedra Rodada, setiembre, 2013).

Concluyendo este acápite, según las entrevistas analizadas hay consenso de pensamiento en que las condiciones de trabajo están asociadas al cumplimiento o no de los derechos laborales nacionales e internacionales como son los derechos fundamentales contemplados como parte del Comercio Justo del cual son beneficiarias las Asociaciones de pequeños productores del banano orgánico. Por tanto se podría afirmar a que si bien hay indicios de buenas condiciones laborales, la mayor debilidad se presenta con respecto al cumplimiento de la libertad sindical y la participación de las mujeres en el sindicato.

Estos hallazgos se asemejan con los cambios que genera la producción capitalista en este caso en el sector agrícola, donde no sólo se ha producido cambios en la organización del trabajo agrícola expresados en formas de producción y número de obreros que generen productividad, sino que también se produce la necesidad de organización de los trabajadores a través del sindicato.

Contrastando los hallazgos interpretados sobre la dimensión de condiciones de trabajo con el marco teórico, se puede afirmar lo siguiente:

Recogiendo los postulados de la teoría Marxista sobre el materialismo dialéctico, se está desarrollando producción capitalista en la agricultura del banano orgánico, es decir se cumplen con las dos condiciones de la producción capitalista: los propietarios de los medios de producción y los trabajadores y trabajadoras que venden su fuerza de trabajo, pero con una particularidad que los propietarios son al mismo tiempo familiares y padres de los obreros y obreras del banano orgánico.

En el sector laboral del banano orgánico, también se produce la división natural del trabajo basada en las diferencias sexuales, pero el ingreso de las mujeres al empleo asalariado, es decir el que las mujeres formen parte de la fuerza productiva está mejorando su posición social respecto de otras mujeres y hombres de zonas rurales agrícolas.

Igualmente las negativas a la libertad sindical son expresiones de la contradicción entre capital y trabajo y la generación de conflicto permanente. Al mismo tiempo el tema de la libertad sindical en el sector estudiado coincide con los postulados de la organización de la producción en el marco de la economía global, tales como el Taylorismo, expresado en los bonos por producción, el Fordismo, por la cual según hallazgos se restringe la organización sindical y el Post – Fordismo, la producción del banano orgánico es parte de la economía global por tanto las condiciones laborales están supeditadas a los cambios que exige el mercado.

Asimismo los hallazgos sobre la dimensión de condiciones de trabajo y cumplimiento de derechos laborales se pueden comparar con la teoría de N. Elias, en “el proceso de la civilización”, por la cual el autor hace referencia a la evolución de la sociedad basada en la premisa de la influencia de la estructura social sobre los comportamientos sociales adecuados o modos de comportamiento aceptados en el espacio público, las costumbres cotidianas en el espacio familiar y en las relaciones entre hombres y mujeres u otro.

El mismo autor señala que en la edad moderna se mantienen las pautas del buen comportamiento, este se construye en razón del comportamiento del otro, las normas del buen comportamiento son producto de la interrelación de clases sociales y de la difusión de las mismas, se “copian” los usos, normas de convivencia y el lenguaje de las clases altas.

Como señala el mismo autor en su análisis de la “Civilización de los Padres”⁸⁶, al señalar como parte del avance de la civilización, es el reconocimiento de los derechos

⁸⁶ Elias N. La Civilización de los Padres. pag. 434

de los niños, es porque se les reconoce como grupo social con autonomía y derechos, por tanto la relación de padres a hijos ha cambiado de la autoridad absoluta a otra más igualitaria y de consenso, esta relación exige mayor civilización y menor dominación como menciona el autor, este reconocimiento de derechos de los niños también se ha producido porque nuestra sociedad ha desarrollado mayor sensibilidad respecto a los problemas de los niños y la representación e importancia de los hijos/as para los padres ha cambiado.

Es así que los hallazgos interpretados, concuerdan con la influencia de los derechos laborales como pauta de buen comportamiento y convivencia entre empleadores y trabajadores y trabajadoras, situación que no solo responde a las exigencias del comercio justo para la exportación, sino también a la influencia de la educación en el sector rural del país y del sector intelectual que viene estudiando y difundiendo la realidad social y laboral de la agricultura de exportación no tradicional.

Al mismo tiempo se produce la valoración del trabajador y trabajadora por parte del empleador, en general el desarrollo de mayor sensibilidad de los problemas sociales de las zonas rurales donde habitan los trabajadores y trabajadoras, así como el reconocimiento de obreros y obreras de la agricultura como grupo social con derechos laborales apoyada por la existencia del sindicato en el sector.

El sector estudiado, discrepa con el conjunto de características de las relaciones laborales en la globalización de la economía propuestas por el autor Ermida, O. en su estudio sobre Globalización y Relaciones Laborales. Se puede afirmar que no hay “segmentación ocupacional” por las características de la producción bananera que se sostiene los doce (12) meses de año, por tanto obreros como los puestos de mayor calificación se mantienen laborando durante el año. Si bien la sindicalización aún es menor respecto al total de trabajadores que tienen las dos zonas estudiadas, se podría afirmar que no hay “individualización de las relaciones laborales”, por el contrario la existencia del sindicato es un avance respecto a esta característica de la economía global. Si hay un “abaratamiento del costo de trabajo” pues los salarios si bien forman

parte de la “remuneración mínima vital” (RMV), su mejoría está supeditada a rendimientos y en ocasiones los horarios se cumplen en función de la producción.

En este mismo marco de las bases teóricas sobre las características del empleo en la economía global, se puede afirmar que las condiciones de trabajo del sector estudiado discrepa de la precarización en su total concepción propuesta por Sánchez y Cano en su estudio sobre la “Precarización Laboral”. Pues si bien se trata de empleos que cumplen con algunas de las dimensiones señaladas por los autores, no hay “incertidumbre sobre la continuidad del trabajo”, pues en el sector estudiado la producción bananera se da durante los doce (12) meses del año, no hay “insuficiente protección social” por el contrario se ha incrementado con el fomento de la formalidad del empleo rural agrícola. Si hay “insuficiencia de ingresos salariales” pues los niveles de pobreza se mantiene en zonas rurales y agrícolas, al mismo tiempo se puede afirmar que por las características que otorga el régimen especial laboral de la Ley N° 27360 – Ley de Promoción Agraria, se produce la “existencia de condiciones de trabajo inferiores a la norma”, por ello los menores derechos laborales respecto de otros sectores laborales privados explicados en las bases teóricas.

Por tanto, si bien en las bases teóricas planteo que en general en la AENT se combinan la “precariedad absoluta y larvada”, para el sector laboral del banano orgánico y comparando con los hallazgos, sólo se identifica la “precariedad larvada”, es decir si bien se trata de un empleo formal al mismo tiempo se vuelve precario por las escasas oportunidades de promoción y formación en el centro de trabajo, esta situación afecta a los hombres y en particular a las mujeres dado los grados de valoración sobre sus habilidades en los centros de trabajo.

Finalmente en este primer acápite sobre las **condiciones de trabajo**, es importante considerar, la relación entre la economía global y el modelo de desarrollo rural propuesta por Claverías, R. en su propuesta de concepto de “desarrollo territorial y nueva ruralidad”. La realidad laboral y las características de las Asociaciones de Productores del Banano Orgánico interpretadas en el presente estudio, concuerdan parcialmente con los postulados planteados por el autor en mención.

Es decir el hecho de que los pequeños productores agrarios de las zonas de estudio hoy produzcan banano orgánico significa, cierto “desarrollo económico” por el mejoramiento de su producción cumpliendo los estándares de calidad para la exportación, hay cierto “desarrollo social” expresados en el mejoramiento de viviendas por ejemplo, y se cumple con el cuarto elemento del desarrollo territorial, el haber pasado “de la subsistencia a la producción empresarial”, concretándose ésta a través de la formación de Asociaciones de Pequeños Productores del Banano Orgánico y cuya producción es para el mercado internacional; por tanto se cumple con la propuesta de “asociativismo” planteada en el concepto de desarrollo rural.

5.1.3 Análisis de Género

5.1.3.1 Dimensión Normativa, Simbólica, Subjetiva; Política, Social e Institucional

5.1.3.1.1 Dimensión Normativa.

En esta dimensión del género, analizaré las siguientes variables:

- a. Posición y condición de hombres y mujeres en el espacio público y privado de la población estudiada;
- b. Políticas locales de fomento del empleo de las mujeres en zonas rurales;
- c. Políticas de conciliación y corresponsabilidad laboral;
- d. Normas laborales del sector y su cumplimiento;
- e. Relación entre niveles educativos y acceso al empleo asalariado de hombres y mujeres.

a. Posición y Condición de la Población del Estudio

Si bien el ingreso de las mujeres al empleo asalariado significa el cambio de posición social, pues ahora es parte de la fuerza de producción asalariada, tiene derechos laborales y ha ingresado al espacio público.

Sin embargo en el espacio familiar, son los hombres quienes mantienen mayor estatus social que las mujeres. Esta afirmación se ha evidenciado en el acceso a las tierras agrícolas familiares que en general las adjudican a los hombres, en el caso de las mujeres sólo pueden acceder a los beneficios de las siembras sólo si contraen matrimonio. A continuación testimonio sobre mi interpretación:

“Si mis padres me ayudan, pero más le ayudan a mis hermanas que están casadas y con hijos, p.e. a mis hermanas casadas, mis padres les han dado tierras para que siembren banano, les han ayudado a construir sus casas, y a mí me han dicho que si me caso y forma una familia, también me darán tierras y casa, me van a ayudar más. Si así es, mis padres por ser madre soltera, me dan menos ayuda, aún tengo que pedir permiso, así cuando salgo, a veces a Sullana, a San Vicente, a veces mi papá no quiere, porque dice me vas a traer otro hijo (risas y gesto de descontento)”. (Entrevista 1, 36 años, trabajadora de ASPBOH, setiembre, 2013).

El testimonio coincide con la concepción histórica de la familia mencionada en las bases teóricas, pues persiste la estructura familiar patriarcal, la cual se caracterizan por el derecho no sólo sobre los bienes sino también sobre el acceso desigual de hombres y mujeres a dichos bienes. La familia es el medio de control de la posición de las mujeres en el sector laboral y zona del presente estudio.

Otro indicador sobre el mantenimiento del estatus de la población de estudio, es la ausencia de mejoras educativas del sector, si bien en general cuentan con secundaria completa, pero no se perciben indicios de acceder a mayores niveles educativos, en ambos casos los ingresos se destinan para solventar los gastos familiares, pero no para la realización personal y la continuación de los estudios superiores.

Por tanto el acceso al empleo asalariado no ha cambiado totalmente la posición de la población estudiada, pero si ha mejorado la condición social de trabajadores y trabajadoras. Un indicador destacado es el acceso a la vivienda propia por parte de las mujeres asalariadas del sector del banano orgánico. A continuación testimonios siguientes sobre el hecho:

“Si tengo vivienda propia, empecé a ahorrar cuando empecé a trabajar, mi cuñado me ayudó para la construcción, bien bueno era mi cuñado, ya nos dejó, la gente buena se va rápido. Si tiene servicios de agua y luz, desagüe no, no tenemos, la Junta Directiva lo ha conseguido, la Asociación no, si nos da trabajo”. (Entrevista 1, 36 años, trabajadora de ASPBOH, setiembre, 2013).

“Con mi trabajo he construido mi propia casa, mis papás me dieron un pedazo de terreno y yo he hecho mi casa, he ahorrado, he comprado mis cosas, mis muebles, televisor, equipo de sonido, ropero, repostero, eso he podido con mi trabajo”. (Entrevista 7, 36 años, trabajadora de ASPBOH, setiembre, 2013).

Estas entrevistas nos indican que el acceso de las mujeres al empleo asalariado trastoca la importancia económica y de posesión de bienes propios de la familia patriarcal. Por tanto se podría afirmar que en el sector laboral estudiado se da la teoría marxista sobre la “emancipación femenina”, es decir el ingreso de las mujeres al empleo asalariado está significando un avance de la igualdad económica de hombres y mujeres, así como cierta independencia económica de las mujeres para el manejo de su salario.

b. Políticas de Fomento del Empleo

En general en nuestro país, si bien hay avances normativos que promueven y garantizan la igualdad de género en el empleo, las mujeres siguen accediendo al empleo temporal, están más subempleadas, tienen menor salario que los hombres, menor acceso a la seguridad social y discriminación por maternidad.⁸⁷

Al 2012, a través del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), los programas sociales de capacitación laboral Vamos Perú y Jóvenes a la Obra, considera atender el fomento del empleo temporal para las mujeres, su meta es llegar al 60% de población femenina.

Al 2012 en el Plan de Igualdad de Género 2013-2017, elaborado por el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (MIMPV), considera en su diagnóstico nacional que dada las características del empleo de las mujeres de sectores como la agroindustria y otros como las trabajadoras del hogar, es calificado como “precario”, sin embargo no especifica acciones para mejorar condiciones laborales de mujeres asalariadas de la agroexportación.

En junio del 2013, el MIMPV presentó el Sistema de Indicadores de Género (SIG) que permitirá medir los avances de indicadores de dicho plan.

⁸⁷ Afirmación basada en los Reportes Anuales sobre el Cumplimiento de la Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, Ley N° 28983 – 16/03/2007, períodos, 2009, 2010, 2011 y 2012, realizados por la Defensoría del Pueblo.

Efectivamente, como se señala en las bases teóricas, la sentencia de Constitucionalidad de la Ley N° 27360, se justifica por el fomento del empleo en zonas rurales, pero sin considerar criterios de género; precisamente según las entrevistas analizadas, las mujeres han encontrado oportunidades de trabajo asalariado con la llegada del banano orgánico para la exportación. A continuación testimonio sobre mi afirmación:

“Me dedico sólo a trabajar en el banano orgánico, antes ayudaba en mi casa, con mi mamá en la parcela. Ya trabajo desde hace 10 años en la Asociación de Productores de Huangalá (ASPBOH), es decir desde que inicia la producción del banano orgánico en la zona, yo estuve en la formación del primer sindicato de rama de trabajadores/as del banano orgánico”. (Entrevista 1, 36 años, trabajadora de ASPBOH, setiembre, 2013).

“En el 2004, entro a trabajar a DOLE, antes solo me dedicaba a mi chacra y de eventual en las parcelas”. (Entrevista 3, 45 años, trabajador de ASPBOH, setiembre, 2013).

En la zona de estudio se constata que desde el Estado y el sector privado el fomento del empleo se da en el marco del enfoque que promueve el ingreso de las mujeres al desarrollo denominado “Mujer y Desarrollo - MYD”, propuesta por Rahgerber, E.⁸⁸, pues si bien las mujeres ya se han insertado en el empleo asalariado efecto de las políticas de empleo en zonas rurales, lo cual es un cambio importante, pero no se cuestiona ni hay intenciones de cambio respecto a la recarga de trabajo al asumir el trabajo productivo y reproductivo.

c. Políticas de Conciliación y Corresponsabilidad Laboral

A partir de lo mencionado en las bases teóricas y habiendo realizado las indagaciones en la zona de estudio, se constata la ausencia parcial de políticas públicas sobre la conciliación y corresponsabilidad laboral y la propuesta del “Diamante del Bienestar” de García, D. y Salamanca, R. Esta realidad puede explicar la menor incorporación de las mujeres al empleo asalariado. Al respecto los testimonios siguientes:

⁸⁸ Rahgerber, E. (1990). Pag. 29. Sostiene que el enfoque Mujer y Desarrollo se promueve desde mediados de los años '70, es una propuesta neo-marxista feminista. Parte de una crítica a la dominación estructural, basado en la dependencia norte sur. Hay un sistema patriarcal que impide la inclusión de las mujeres en el sistema económico. Críticas de la aplicación del Enfoque MYD: Si bien cuestiona los sistemas de dominación macro, no logra cambios a nivel micro o privado. Recargan a la mujer con el trabajo productivo y reproductivo.

“Mi mamá cuida mi hija durante el día, mientras trabajo, cuando se enferma mi hija tengo que pedir permiso”. (Entrevista 1, 36 años, trabajadora de ASPBOH, setiembre, 2013).

“Mi mamá cuida de mis hijos, mientras trabajo en el día. Vivo con mi esposo y mis hijos, en el día mis hijos se quedan en la casa de mi mamá”. (Entrevista 4, 28 años, trabajadora de la Asoc. De Productores de Banano Orgánico de Huayquiquirá, setiembre, 2013).

“Si ayudo en mi casa, cuando mi esposa no está, hay veces se va a Sullana, y llega a las 3 de la tarde, yo cocino, mis hijos me dicen que mi mamá les ha dicho que vaya cocinando”. (Entrevista 8, 35 años, Trabajador de la Asociación Sr. De Chocan – San Vicente de P.R., setiembre, 2013).

“Si trabajan mujeres embarazadas, ahorita hay una muchacha que ya le ha ganado su licencia, para su descanso, la empresa ha tenido que poner un remplazo hasta que la compañera regrese”. (Entrevista 8, 35 años, Trabajador de la Asociación Sr. De Chocan – San Vicente de P.R., setiembre, 2013).

A partir de los testimonios y contrastando con la propuesta de las autoras en mención, se puede inferir que las políticas de conciliación que permite el equilibrio trabajo y familia, sólo se da a través del derecho de maternidad de las mujeres (descanso pre y post natal y la hora diaria de lactancia materna). La corresponsabilidad está ausente, es decir el cuidado familiar es asumido sólo por los trabajadores y más específico por las trabajadoras, más no por las Asociaciones o empleadoras y tampoco por el Estado. Por tanto es la familia extendida quien asume las labores de cuidado y quehaceres en los hogares.

d. Las Normas Laborales y su Cumplimiento

Si bien como se menciona en el primer acápite del análisis de los resultados sobre las condiciones laborales, lo cual concluye que en general hay cumplimiento de los derechos laborales, salvo excepciones como la seguridad y salud y la libertad sindical. Sin embargo para el caso específico de los derechos de las mujeres, se ha observado en algunas mujeres entrevistadas, que si bien conocen de sus derechos como asalariadas, evitan hablar de sus derechos específicos, como el derecho de maternidad, debido a que sus padres son integrantes de la Asociación de Productores, al mismo tiempo es su empleador, por tanto no es prioridad exigir sus derechos laborales.

Estas actitudes respecto al cumplimiento de los derechos laborales, se asemejan al “doble discurso”, estudiadas por Shepard, B. (2004), porque hacia afuera dicen respetar derechos pero en el cotidiano sucede lo contrario.

Al respecto, el autor menciona, en su estudio sobre el doble discurso de los derechos sexuales y reproductivos en América Latina en países de Colombia, Perú, Chile y Argentina, plantea que un tema recurrente sobre el ejercicio de los derechos sexuales y reproductivos existe un “doble discurso”⁸⁹, este término se aplica a las personas y se entiende por él el arte de acomodarse a las normas socioculturales tradiciones y represivas en el marco de la vida pública, mientras que en la vida privada es frecuente que se haga caso omiso a dichas normas o incluso se transgredan. Y efectivamente, mediante acomodos y sin tener que recurrir a una conducta de confrontación, sino más bien a una conciliadora, muchas veces las personas logran satisfacer sus deseos íntimos y su sentido de justicia.

Sobre el no cumplimiento de las normas laborales por la doble figura de padre y empleador, también puede explicarse con el “tutelaje” desarrollado por G. Nugent. Dicho autor argumenta la defensa de los derechos sexuales y reproductivos a partir de la explicación sobre del tutelaje. Entendido como la delegación de la representación frente a una incapacidad. “La figura del tutelaje se aplicó tradicionalmente a las mujeres -en especial a las viudas-, a huérfanos, a menores de edad y a personas con alguna enfermedad mental o severas limitaciones físicas”.⁹⁰

El autor, desarrolla su argumento a partir de en una explicación de la herencia histórica de la etapa de la República caracterizada por un orden social jerárquico basado en una figura de la autoridad tutelar y la coacción de la iglesia y el militar⁹¹. Este contexto no permitió el desarrollo de una ciudadanía individual y con ello de sus derechos sexuales y reproductivos. La figura del tutelaje tiene dos consecuencias importantes: 1.

⁸⁹ Shepard, B. (2004). Pg.136

⁹⁰ NUGENT, Guillermo. 2010. Pag. 1

⁹¹ Según la teoría social, el orden social y la cohesión de una sociedad se explican a partir de 3 enfoques: el utilitarista, sociedades complejas basadas en la división del trabajo se interesan por mantener el orden social. El enfoque cultural, resalta el papel de las normas y los valores compartidos y el enfoque de la compulsión, hace referencia al poder y la dominación, sea militar, judicial, espiritual o económico, y en la capacidad de los que dominan de obligar al orden. Fuente: Abercrombie, N. Diccionario de Sociología. 1986. España. Pag. 172

Pesimismo cultural, argumentaba las incapacidades de los pueblos, esto justificaba la tutela sobre las comunidades y 2. Gobernantes carentes de moral, rendían cuentas a la iglesia y a las fuerzas armadas, no a la ciudadanía, esto puede ser una causa de la corrupción tan arraigada en nuestra sociedad.

Un ejemplo de este argumento es el modelo social de “la hacienda”, es el origen del orden tutelar, basado en la servidumbre y una autoridad única (empleador, religiosa y legal), es jefe de casa y autoridad, lo cual es difícil romper en generaciones cortas (“domesticidad ampliada”). Este orden social jerárquico no permitía la construcción de la individualidad, no estaba permitida la libertad de opinión, pues iba en contra del orden jerárquico.

El orden social basado en el tutelaje es herencia de un sistema republicano, basado en un autoritarismo vertical único, limitó el desarrollo personal y social de hombres y mujeres, con mayor repercusión en zonas rurales donde estaban los latifundios, y donde iglesia (función educativa) y fuerzas militares (representantes de la nación, leyes) aseguraban la dominación política y cultural. El autor afirma que es el origen de la doble moral en los discursos sobre sexualidad y sobre las comunidades indígenas que fueron la servidumbre de las haciendas. El origen de la primacía de las costumbres (p.e. la argolla) por sobre las leyes. Asimismo la construcción de la nación se pensó como una casa y no como construcción de ciudadanía y democracia, por ello la presencia de caudillos y no de liderazgos políticos democráticos.

Concluyendo este acápite, las normas laborales internacionales y nacionales relacionadas al empleo y de obligatorio cumplimiento se pueden verificar en el Cuadro N° 26.

Cuadro 29. Normas Laborales Internacionales y Nacionales

Normas	Contenido
Internacionales	<p>Declaración Universal de Derechos Humanos (Artículo 2, 7 y 25), no discriminación, igualdad ante la ley y protección especial a la maternidad y la infancia.</p> <p>Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (Artículo 26) Todas las personas son iguales ante la ley y tienen derecho sin discriminación a igual protección ante la ley.</p> <p>Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen que: Se debe conceder especial protección a las madres durante un período de tiempo razonable antes y después del parto. Durante dicho período a las madres que trabajen se les debe conceder licencia con remuneración o con prestaciones adecuadas de seguridad social.</p> <p>Convención Americana sobre Derechos Humanos. Obligación de respetar los derechos sin discriminación alguna.</p> <p>Convenio 111 – Sobre Discriminación en el empleo y ocupación, ratificado por el Perú mediante Resolución Legislativa 17687 del 06 de setiembre de 1969.</p> <p>Convenio 156 Igualdad de Oportunidades y de Trato entre Trabajadores y Trabajadoras: Trabajadores con responsabilidades familiares. Ratificado por el país mediante Resolución Legislativa 24508 del 28 de Mayo de 1986. Artículo 8. La responsabilidad familiar no debe constituir de por sí una causa justificada para poner fin a la relación de trabajo</p> <p>Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, suscrito el 18 de Diciembre de 1979, entró en vigencia el 3 de Setiembre de 1981 y ratificado por el Perú en 1995, por lo tanto de carácter vinculante. Art. 11.- Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar a la mujer, en condiciones de igualdad con los hombres, los mismos derechos.</p>
Nacionales	<p>Constitución Política del Perú de 1993 (Art. 2, 23 y 26). A la igualdad ante la ley, Artículo 23.- El trabajo en sus diferentes modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado, el cual protege especialmente a la madre, al menor de edad y al impedido que trabajen (...) Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador”. Artículo 26.- En la relación laboral se respetan los siguientes principios: 1. Igualdad de oportunidades sin discriminación.</p> <p>Ley de Productividad y Competitividad Laboral Artículo 29. Es nulo el despido que tenga por motivo: e) “El embarazo, si el despido se produce en cualquier momento del periodo de gestación o dentro de los 90 días posteriores al parto. Se presume que el despido tiene por motivo el embarazo si el empleador no acredita en este caso la existencia de causa justa para despedir. Lo dispuesto en el presente inciso es aplicable siempre que el empleador hubiere sido notificado documentariamente del embarazo de forma previa al despido y no enerva la facultad del empleador de despedir por causa justa”.</p> <p>Normas especiales de la maternidad – Ley N° 26644 -27/06/1996: Descanso pre y post natal, la trabajadora gestante tiene derecho a gozar de 45 días de descanso pre natal y 45 días post natal. El descanso post natal se extenderá por 30 días adicionales en los casos de nacimiento múltiple (Ley N° 26644 – 27/06/1996)</p> <p>Adelanto y retraso del parto: En caso de adelanto del alumbramiento, los días de adelanto deberán acumularse al descanso post – natal. En caso de retrasarse el alumbramiento, los días de retraso deberán ser considerados como descanso médico por incapacidad temporal para el trabajo y serán pagados como tales. Ley N° 26644 – 27/06/1996), modificado por la Ley N° 27402 (20/01/2001).</p> <p>Postergación del descanso: El descanso puede ser diferido parcial o totalmente, y acumulado al post natal. Debe comunicarse al empleador con un plazo de no menos de 2 meses a la fecha probable del parto.</p> <p>Goce del descanso vacacional: se puede solicitar que se inicie a partir del día siguiente de concluido el descanso post natal, se tiene que comunicar al empleador con una anticipación no menor de 15 días.</p> <p>Goce de subsidio: La trabajadora tiene derecho a subsidios si cuentan con aportaciones mensuales consecutivas o 4 aportaciones mensuales no consecutivas dentro de los seis meses anteriores a la fecha probable del parto. (Ley N° 26790 – 17/05/1997)</p> <p>Subsidio por maternidad: Para acceder a este derecho, es necesario que la trabajadora se encuentre afiliada al seguro social de salud y con una relación laboral vigente. El subsidio por maternidad se otorga por 90 días, distribuidos ante y después del parto, en caso de parto múltiple, el subsidio se extenderá por 30 días adicionales. D.S. N° 009-97-TR – 09/09/97.</p> <p>Subsidio por lactancia: Se otorga en dinero directamente por Essalud. Se otorga en favor del recién nacido cuya madre o padre sea afiliado regular. En caso de parto múltiple se otorgará un subsidio adicional por cada hijo. D.S N° 009-97-TR – 09/09/97.</p> <p>Permiso por lactancia: La madre tiene derecho a una hora diaria de permiso por lactancia hasta que su hijo/a tenga un año de edad. Ley N° 27591 – 13/12/2001.</p> <p>Reasignación en caso de labores de riesgo para la trabajadora gestante: Las trabajadoras que cuenten con la certificación médica podrán solicitar al empleador no realizar labores que pongan en peligro su salud o el desarrollo del embrión y del feto durante la gestación. Ley N° 28048 – 01/08/2003.</p> <p>Retorno a las labores de origen: El empleador está obligado a retornar a la trabajadora a sus labores de origen una vez concluido su embarazo inmediatamente a su retorno del descanso post natal. D.S. N° 009-2004-TR. 21/07/2004.</p> <p>Despido nulo: Será nulo el despido que tenga por motivo el embarazo, si este se produce en cualquier momento del periodo de gestación o dentro de los 90 días posteriores al parto. D.S. N° 003-97-TR. (27/03/97).</p>

Ley N° 29992 –6/02/2013.- Precisan el goce del derecho de descanso prenatal y postnatal de la trabajadora gestante. Se adiciona en 30 días el descanso postnatal por nacimiento de hijo/a con discapacidad.

LEY N° 29409 – 18.09.2009. Ley que concede el derecho de licencia por paternidad a los trabajadores de la actividad pública y privada. Se otorga 4 días consecutivos entre el día del nacimiento y el día de alta de la madre.

LEY N° 30012 – 17.04.2013. Ley que concede el derecho de licencia a trabajadores con familiares directos que se encuentran con enfermedad en estado grave o terminal o sufran accidente grave. La licencia a que se refiere el artículo 1 es otorgada por el plazo máximo de siete días calendario, con goce de haber. De ser necesario más días de licencia, estos son concedidos por un lapso adicional no mayor de treinta días, a cuenta del derecho vacacional.

Fuente. Elaboración propia

Mención especial merece describir la Convención de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer - CEDAW en su Artículo 11, acápite 2, señala: 2). A fin de impedir la discriminación contra la mujer por razones de matrimonio o maternidad y asegurar la efectividad de su derecho a trabajar, los Estados Partes tomarán medidas adecuadas para:

- a. Prohibir, bajo pena de sanciones, el despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad y la discriminación en los despidos sobre la base de estado civil;
- b. Implantar la licencia de maternidad con sueldo pagado o con prestaciones sociales comparables sin pérdida del empleo previo, la antigüedad o beneficios sociales;
- c. Alentar el suministro de los servicios sociales de apoyo necesarios para permitir que los padres combinen las obligaciones para con la familia con las responsabilidades del trabajo y la participación en la vida pública, especialmente mediante el fomento de la creación y desarrollo de una red de servicios destinados al cuidado de los niños;
- d. Prestar protección especial a la mujer durante el embarazo en los tipos de trabajos que se haya probado puedan resultar perjudiciales para ella.

LA CEDAW, es instrumento normativo internacional, que fomenta el empleo asalariado de las mujeres, considerando no sólo la conciliación familiar y laboral sino también la corresponsabilidad en el cuidado familiar, cuyo primer responsable sería el Estado.

Según las Observaciones Finales a los Informes Periódicos Combinados – Sétimo y Octavo del Perú – del Comité sobre la Eliminación de la Discriminación Contra las Mujeres – CEDAW – Naciones Unidas – 2014.⁹² Plantea su preocupación y recomendaciones siguientes sobre Empleo:

Empleo:

“31. Al Comité le preocupa la persistencia de las desigualdades en el mercado laboral. El Comité observa en particular la significativa brecha salarial de género en el Estado parte y las pobres condiciones laborales y la falta de protección social y beneficios para las mujeres empleadas en el sector informal, principalmente en el trabajo doméstico, especialmente fuera de Lima, y en el **sector agropecuario para la exportación en las zonas rurales**. El Comité continúa preocupado sobre la persistencia del trabajo forzado e infantil de las niñas, especialmente en el sector minero.

32. El Comité recomienda que el Estado parte:

- a. Establezca mecanismos efectivos para monitorear el cumplimiento de la legislación existente y los Convenios relevantes de la Organización Internacional del Trabajo ratificados por el Estado parte, incluyendo los Convenios 29, 100, 111 y 156;
- b. Asegure la no discriminación en el empleo e igual salario por trabajo de igual valor y asegure que el embarazo no sea motivo para el despido;
- c. Fortalezca las iniciativas para mejorar el acceso de las mujeres a una gama más amplia de empleos, incluyendo puestos gerenciales y de toma de decisiones;
- d. Intensifique las medidas para aumentar la protección de los derechos humanos de las mujeres que trabajan en el sector informal, ratifique el Convenio 189 sobre trabajadores domésticos sin demora, y establezca la igualdad de protección social y beneficios para las mujeres en sector doméstico;
- e. Mejore los mecanismos para brindar asistencia legal y apoyo a las víctimas de trabajo forzado; y
- f. Difunda información de manera amplia sobre los mecanismos existentes para denunciar casos de acoso sexual en el lugar de trabajo.”

⁹² Naciones Unidas – CEDAW – Comité sobre Eliminación de la Discriminación contra las Mujeres. 2014. CEDAW/C/PER/CO/7-8

El Estado peruano aún no ratifica el Convenio 183 sobre protección a la maternidad, no hay aplicación efectiva de los convenios fundamentales de la OIT, como el Convenio 100: Igualdad de remuneración y el Convenio 111: no discriminación, y finalmente no se restituyen los derechos sobre responsabilidades familiares compartidas, pues no existen políticas de corresponsabilidad del cuidado familiar, por ello el Comité CEDAW-2014, recomienda al Estado Peruano el cumplimiento del Convenio 156 sobre Trabajadores con Responsabilidades Familiares.

Con respecto a las Certificaciones Internacionales con contenidos de derechos laborales y de género que permiten la exportación de productos agroindustriales como el banano orgánico, están los siguientes⁹³: Basc, Globalp, sistema de gestión de calidad ISO 9001/00, MPS – A, Maxhavelaar, FLP, Rainforest Alliance, Flo Cert, Fair for Life. Estas certificaciones en general tienen interés por la seguridad y salud en el trabajo, sólo Maxhavelaar y FLP consideran los derechos de libertad sindical, trato igual, no trabajo forzoso e infantil y planes sociales para las comunidades productoras agroindustriales.

e. Relación entre Niveles Educativos y Acceso al Empleo Asalariado de Hombres y Mujeres.

Según las entrevistas, la tendencia en las Asociaciones de Productores, es que la selección de personal no necesariamente se basa en calificaciones adquiridas, sino en nexos familiares y amicales. Ello indica que dichas organizaciones empleadoras se rigen por subjetividades más que por criterios racionales.

De todas las entrevistas, dos (2) trabajadoras, muestra “incoherencia de estatus”⁹⁴, pues al haber seguido estudios superiores técnicos sus expectativas personales y familiares eran que su trabajo corresponda con su nivel educativo alcanzado.

⁹³ FENACLE (2011), pg. 42 y 43

⁹⁴ Abercrombie, N. Hill, S. y Turner, B. (1986). Diccionario Sociológico, pag. 133. Término acuñado por G. Lanski (1954), plantea que “en los sistemas de estratificación multidimensionales, los individuos pueden ocupar posiciones incoherentes. Los individuos con un alto nivel académico, que proporciona una situación social elevada, pueden estar empleados en ocupaciones mal pagadas y de poco prestigio.

Igualmente un criterio de género por considerar es que si bien los niveles educativos de los trabajadores y trabajadoras entrevistados es la secundaria completa e incompleta, las mujeres presentan menores niveles educativos alcanzados.

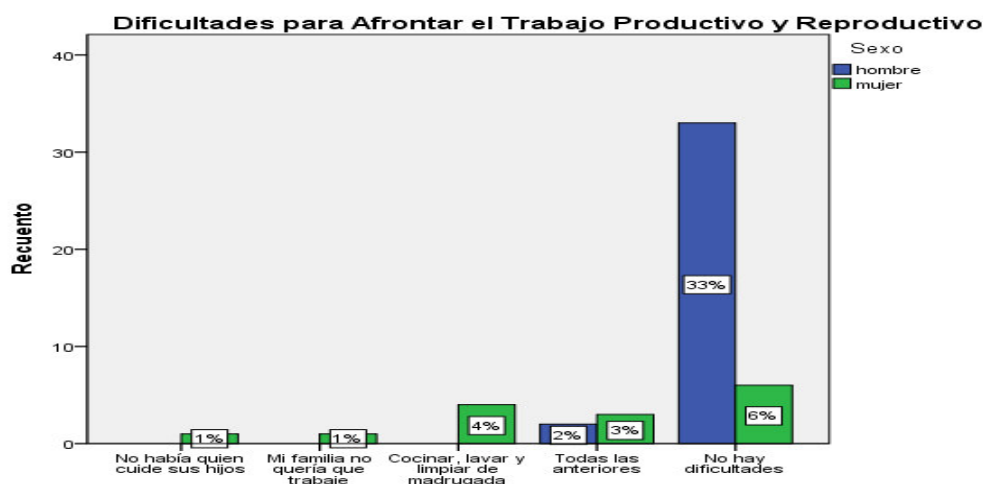
Esta menor educación de las mujeres y las debilidades educativas en zonas rurales, funciona como medios para mantener la opresión de las mujeres, por tanto sin derechos cuando se encuentra en estado de gravidez, y temor para emitir opinión sobre asuntos de interés personal y social tanto en su hogar como en su centro de trabajo.

5.1.3.1.2 Dimensión Simbólica

Se analizan dos variables:

- La relación entre acceso al empleo remunerado y conflictos familiares y
- Causas de la inserción laboral asalariada de las mujeres.

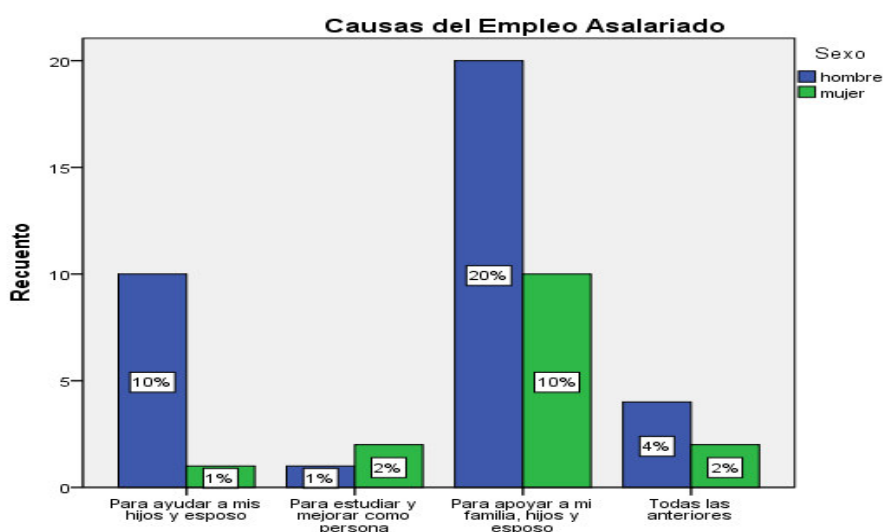
Sobre los posibles conflictos que puede generar la incursión de las mujeres al empleo asalariado, encontramos que las mujeres son las que han identificado causas asociadas al cuidado de los hijos principalmente, el 4% de mujeres encuestadas ha considerado que las tareas de cocinar y lavar por las madrugadas ha sido dificultad para salir a trabajar; por el contrario los hombres que asumen el rol principal de proveedor no dan cuenta de conflicto alguno, pues consideran que las esposas asumen las labores de cuidado de la casa, por ello el 33% considera que para ellos no hay dificultades para salir a trabajar en el sector del banano orgánico. (Ver Gráfico 54).



Fuente. Elaboración propia

Gráfico 54. Dificultades para Afrontar el Trabajo Productivo y Reproductivo

Sobre las causas de inserción al empleo asalariado por parte de las mujeres, según las entrevistas y encuestas se debe principalmente a factores de nupcialidad y necesidades económicas propias de las responsabilidades familiares que asumen al formar familia, por ello el 20% de hombres y 10% de mujeres confirman que buscaron el empleo en el sector bananero para “apoyar a su familia, hijos y esposo”. (Ver Gráfico 55)



Fuente. Elaboración propia

Gráfico 55. Causas del Empleo Asalariado de las Mujeres

Sin embargo se ha identificado que en general la tendencia de actitud de los hombres frente a la incursión de las mujeres al empleo asalariado lo consideran como “no es necesario” pues ellos se consideran principales responsables de mantener el hogar, de proveedores, por tanto la incursión de las mujeres al empleo asalariado debe darse si es que se dan necesidades mayores y en las que el hombre no las pueda asumir con su salario.

Asimismo sobre las causas de inserción de las mujeres al empleo asalariado del banano orgánico, además de la nupcialidad y fecundidad, se debe a factores sociales y culturales que han cambiado con la llegada de la producción del banano orgánico, ahora es común que las mujeres busquen empleo asalariado y más aún si son madres solteras, así como el estrato socioeconómico, este último es parte del contexto de persistencia de la pobreza en zonas rurales.

Estas causas de inserción femenina al empleo asalariado identificadas en las zonas de estudio coinciden con la propuesta de Gómez, R. y Weinberger, K. sobre los condicionantes de la participación femenina en el mercado de trabajo, tales como: “Factores sociales y culturales (características de la familia rural andina, la familia urbana), el estrato socioeconómico, la nupcialidad y fecundidad, factores educacionales, factores legales y económicos (crisis económicas)”.⁹⁵

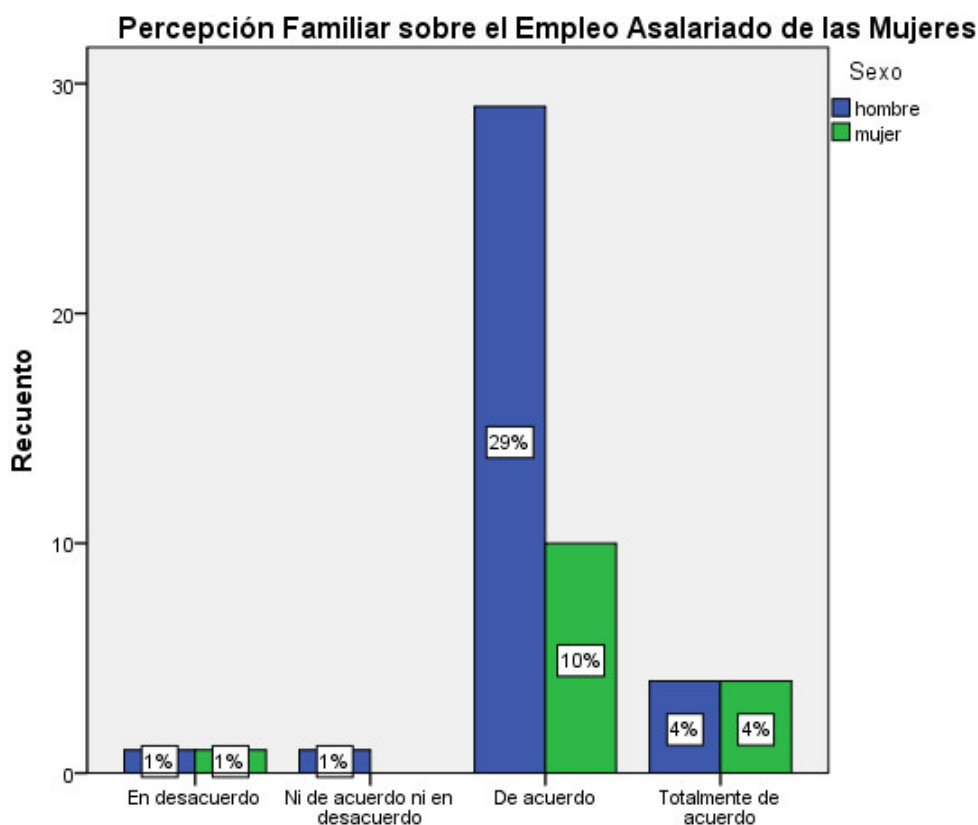
5.1.3.1.3 Dimensión subjetiva.

En principio, se analizan dos (2) variables:

- Valoración del trabajo asalariado y no asalariado de las mujeres y
- Antecedentes y experiencia ocupacional de las mujeres.

Sobre la **valoración del trabajo asalariado de las mujeres**, se evidencia aceptación por parte de la familia, 29% de hombres y 10% de mujeres de encuestados lo confirman, dicha valoración está asociada principalmente al apoyo económico para la familia. (Ver Gráfico 56).

⁹⁵ Universidad del Pacífico. Gomez R. y Weinberger K. (1992). Pag. 36



Fuente. Elaboración propia

Gráfico 56. Opinión Familiar sobre el Empleo Asalariado de las Mujeres

Este acápite se complementa con el análisis de la subjetividad en las organizaciones laborales propuesta por M. Gaba (2010) y expuestos en adelante.

Considerando que el género está presente en la construcción de las subjetividades de hombres y mujeres, expresada en los discursos, en el imaginario social y en expresiones de poder, que terminan por definir el estado de subordinación para las mujeres en el espacio privado y públicos como los centros laborales, y en las relaciones sociales en general.

Algunas expresiones desde el género en las organizaciones o asociaciones bananeras, podemos mencionar que la estructura diseñada del trabajo no ha considerado las diferencias de género, por ejemplo a nivel de las *condiciones de trabajo*, la técnica del trabajo, su organización (más obreros hombres que mujeres), así como la

infraestructura en los centros de trabajo (ausencia de baños diferenciados para hombres y mujeres), dificultan la permanencia y mayor inserción laboral de las mujeres.

Encontramos también, dificultades asociadas a la construcción de identidad de género de las mujeres, que impiden el ascenso en los centros laborales, como se ha mencionado en las condiciones de trabajo hay una tendencia de barreras subjetivas que impiden a las mujeres la ocupación de puestos de mayor jerarquía.

En general, según las entrevistas cualitativas reflejan la estrategia del poder expresada a través del imaginario social que mantiene el orden de género en el espacio laboral analizado, por ello lo natural o acostumbrado es tener como jefes a los varones, por considerarles preparados para ejercer autoridad.

Al respecto, “el imaginario social como dispositivo que mantiene el orden de las cosas, hace referencia al universo de significaciones que mantiene unida la sociedad, a las emociones, a los **mitos**, es decir, a elementos extra discursivos, suministra marcos de comportamiento, moldea subjetividades específicas para varones y mujeres.”⁹⁶

A partir de las entrevistas analizadas, se evidencia que en los centros laborales de las asociaciones bananeras podemos distinguir formas de subjetividad expresadas en **mitos** asociadas a las mujeres, como: *el mito de la maternidad, de la pasividad erótica femenina y el mito del amor romántico*⁹⁷. Por mito “se entiende el esquema de interpretación del mundo, de sentido del mismo, funcionan por medio de la repetición insistente de la narrativa, por invisibilización de lo diferente, por su construcción de naturalidad y a-historicidad, es decir creer que siempre ha sido así y siempre lo será”.⁹⁸

Sobre el mito de la maternidad, por la cual se “esencializa la maternidad”⁹⁹, en el entendido que la realización de toda mujer es ser madres. Las mujeres trabajadores entrevistadas, si bien han ingresado a trabajar por necesidades económicas y al formar familia, no han visto postergada su maternidad y han logrado articular el trabajo

⁹⁶ Gaba, M. (2010), pag. 13

⁹⁷ Op. Cit. Pag. 18. La autora tres mitos asociadas a la construcción de las subjetividades femeninas: el mito de amor romántico, el mito de la maternidad y el mito de la pasividad erótica femenina.

⁹⁸ Op. Cit. Pag. 19.

⁹⁹ Op. Cit. Pag. 19

asalariado con el trabajo de cuidado a través de la transferencia del cuidado a sus madres, hermanas menores.

Sin embargo a partir del mito de la maternidad, se manifiestan barreras desde la organización, pues de dieciocho (18) trabajadores, sólo dos (2) son mujeres. Algunas entrevistas mencionan que las mujeres embarazadas optan por no trabajar, por ello se han identificado casos de renuncia voluntaria al trabajo durante los meses de gestación. Este mito también puede explicar la escasa participación de las mujeres en las organizaciones sindicales, ya que su carga familiar impide destinar tiempo para actividades sindicales.

Asimismo la ausencia de instalaciones como guarderías, se muestra como estrategia que responsabiliza a las mujeres como únicas en el trabajo del cuidado.

Sobre el mito del amor romántico, por la cual “exalta la emocionalidad como rasgo distintivo por excelencia en las mujeres”¹⁰⁰. En el espacio laboral se expresa a través de sus limitaciones para ejercer autoridad, tal como señala en testimonios sobre la jerarquía ocupacional, debe expresar autoridad y masculina.

Sobre el mito de la pasividad erótica femenina, entendida como la construcción de dos dicotomías femeninas, “mujer activa en la sexualidad y mujer de familia, casada y con familia, que ve restringida su sexualidad”.¹⁰¹ En el espacio laboral se refleja en el acoso sexual, en las bromas sexistas muy comunes en espacios masculinos, así como el ocultamiento evitando la denuncia y afectando principalmente a las mujeres.

- ***Antecedentes y Experiencia Ocupacional de las Mujeres***

Según los relatos de vida y las encuestas, se constata que en general las mujeres han tenido rol de colaboradoras en sus familias, otras se dedicaban sólo al trabajo del hogar no remunerado, siendo la actividad del banano orgánico, su primera experiencia laboral remunerada.

¹⁰⁰ Gaba, M. (2010), pag. 19

¹⁰¹ Op. Cit. (2010) pag. 19.

Como se ha mencionado, la llegada de la producción del banano orgánico para la exportación, ha tenido efectos importantes en la generación de empleo agrícola asalariado y formal tanto para hombres como para mujeres.

Sin embargo antecedentes del empleo rural, nos permiten constatar que con la reforma agraria, existían trabajadores y trabajadoras eventuales: que podían ser eventuales permanentes y eventuales temporales, así como los asociados de las cooperativas.¹⁰² Las mujeres principalmente laboraban en las campañas de cosecha, por tanto por temporadas durante el año.

Los antecedentes más recientes de las ocupaciones de las mujeres y hombres anteriores al empleo asalariado de la agroindustria, forman parte de la agricultura tradicional, es decir, en el caso de los hombres se empleaban en las parcelas de sus padres, familiares, vecinos. En el caso de las mujeres se trataba de un trabajo de ayuda, complementario en la agricultura familiar, eran trabajadoras familiares no remuneradas (TFNR), considerado este último un empleo precario por no tener acceso a la seguridad social¹⁰³.

Por ser un empleo familiar, no existía relación contractual de trabajo. En general los casos de las mujeres que se están insertando al empleo asalariado en las zonas de estudio, se está dando por necesidades económicas y al mismo tiempo se presenta el empleo del banano orgánico con principal fuente de empleo asalariado, lo que las impulsa a las mujeres y hombres a la inserción laboral, esto sucede tanto con las mujeres solteras, casadas y separadas. A continuación dos (2) testimonios relacionados a la afirmación anterior:

“Antes de casarme, yo vivía con mis padres, me dedicaba a ayudar a mi mamá en la casa, en la chacra, no trabajé en las Asociaciones, recién cuando me casé empecé a trabajar, cuando mi hija tenía 4 años, no le alcanzaba a mi esposo, él tenía trabajo eventual, si comprende mi trabajo, no es celoso”. (Entrevista 4, mujer, 28 años, trabajadora de la ASPBOH, setiembre, 2013).

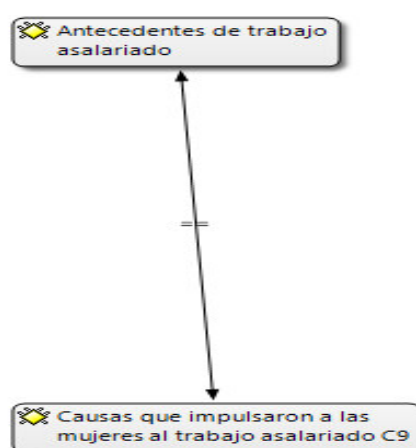
¹⁰² CIPCA. Fernández B. (1983), pag. 17-19.

¹⁰³ Según el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (Informe Género 2008), forman parte del sector informal los trabajadores/as de las empresas de menos de 10 trabajadores, los independientes no calificados, los trabajadores familiares no remunerados (TFNR), y los trabajadores/as del hogar; estos trabajos son considerados precarios, por la baja productividad de las actividades que realizan, remuneraciones menores al mínimo legal y ausencia de protección social (afiliación a un seguro de salud, afiliación a un sistema de pensiones).

“Yo antes que entrara al banano orgánico, antes del 2005 al 2006 aproximadamente, yo trabajaba en siembra de arroz, cosecha de mango, después ya trabajaba cargando plátanos en los volvos para el mercado nacional, porque antes los productores vendían para producción nacional, osea nos pagaban 200 S/. por 40 000 guineos, entonces nosotros a veces un camión lo llenábamos a las 10:00 am, llenábamos 2 camiones hasta las 4 de la tarde, si ganábamos más”. (Entrevista 8, hombre, 35 años, trabajador de la Asociación San Vicente de Piedra Rodada, setiembre, 2013).

En consecuencia la mayor incorporación de las mujeres al empleo asalariado del banano orgánico corresponde con el desarrollo de la agricultura en las zonas estudiadas, tal y como sucedió en los antecedentes históricos de incorporación de las mujeres al empleo, al respecto “luego, con el desarrollo del capitalismo y la revolución industrial, se generó una demanda mayor de trabajo que fue cubierta por un nuevo contingente humano: La mano de obra femenina.”¹⁰⁴

Por tanto, según antecedentes históricos del empleo y las entrevistas realizadas en las zonas del estudio, se observa relación de asociación de variables entre los antecedentes del trabajo asalariado y las causas que impulsaron a las mujeres al trabajo asalariado. El trabajo femenino en las zonas de estudio, tiene como antecedentes a otros productos también estacionales como el algodón, generando empleo temporal y eventual, por ejemplo en la paña o cosecha, siembra y deshierbo del algodón. (Ver Gráfico 57).



Fuente. Elaboración propia

Gráfico 57. Antecedentes del Trabajo Asalariado

¹⁰⁴ Universidad del Pacífico. Gomez R. y Weinberger K. (1992). Pag. 12.

El trabajo femenino se daba por tradición y costumbre, dependía del estado civil de las mujeres, eran las mujeres viudas las que se dedicaban al trabajo asalariado, por el contrario si la mujer tenía pareja no incursionaba en el trabajo asalariado.

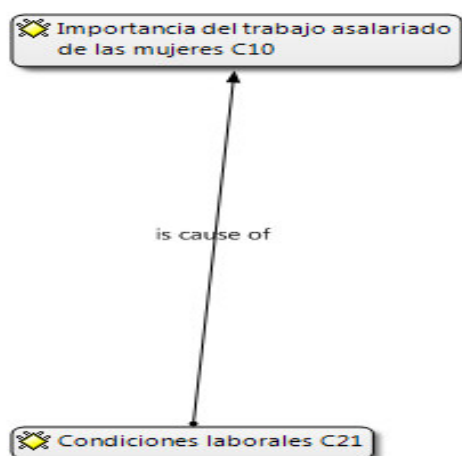
Situación distinta es la de hoy, pues como se ha mencionado la nupcialidad, carga familiar y las necesidades económicas, son factores que promueven la incursión de las mujeres al empleo asalariado del banano orgánico, hecho que demuestra cambios en las relaciones sociales y de género en la sociedad rural inducidas por la llegada de la AENT que ha producido diferenciación entre trabajo formal y el de la pequeña agricultura, del mayor acceso de mujeres y hombres a la educación en zonas rurales entre otros.

Para las Asociaciones de Pequeños Productores de Banano Orgánico, herederos de la reforma agraria, ha significado cortar costumbres de ver al trabajador como amigo y/o familiar y a las mujeres como apoyo, como se hace en el trabajo agrícola de subsistencia, sino más bien como trabajador y trabajadora con derechos laborales y que tanto hombres como mujeres tienen igualdad en el acceso al empleo asalariado.

Casos descritos en las entrevistas, evidencian antecedentes de trabajo familiar no diferenciado respecto de la relación laboral formal, como la emisión de memorándum el cual es considerado “castigo”, ello evidencia que el trabajo formal o con derechos laborales está en proceso de reconocimiento por parte de trabajadores y trabajadoras del sector del banano orgánico.

Actualmente, una característica de la incursión de las mujeres al empleo asalariado coincide con su inexistente acceso a la propiedad de predios rurales, por tanto buscan empleo asalariado y dependiente.

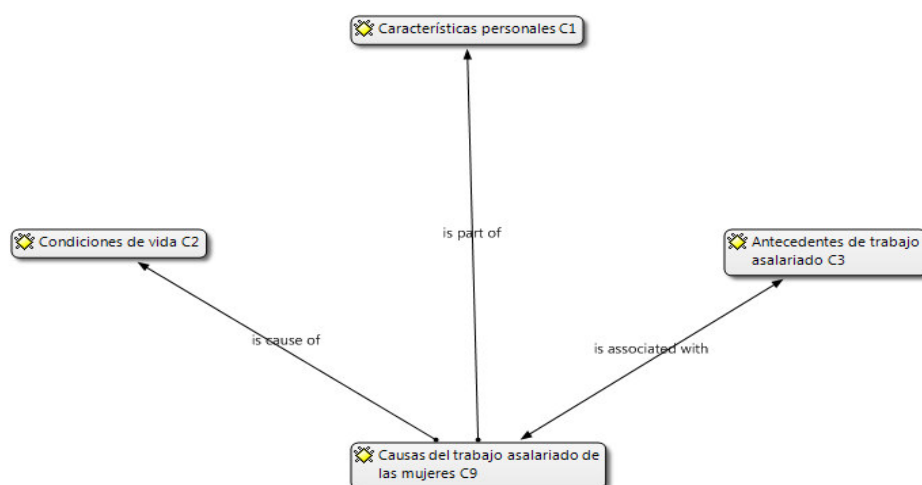
Según el Gráfico 58 las mujeres entrevistadas sostienen que las buenas condiciones laborales es causa de la importancia que le dan al trabajo asalariado. Ello indica cierto conocimiento de sus derechos laborales y el trabajo como medio de realización personal y familiar.



Fuente. Elaboración propia

Gráfico 58. Condiciones Laborales y Valor del Trabajo Asalariado.

Según las entrevistas realizadas, las causas para su inserción al trabajo asalariado, además de los antecedentes de trabajo de otras mujeres en la agricultura de productos como el algodón, se vincula con otras variables, es decir su inserción laboral va a depender de otras variables como las características personales y el interés por mejorar sus condiciones de vida, ésta última, por ejemplo según los testimonios se constata que a mayor necesidades económicas mayor inserción al empleo asalariado del banano orgánico. (Ver Gráfico 59).



Fuente. Elaboración propia

Gráfico 59. Causas del Trabajo Asalariado de las Mujeres

5.1.3.1.4 *Dimensión Política, Social e Institucional*

En esta dimensión del género analizaré las siguientes variables:

- División sexual del trabajo en el espacio laboral
- Participación de las mujeres en el sindicato
- Percepción de la familia sobre la participación de las mujeres en el sindicato.
- Características de la producción del banano orgánico.

Sobre la *división sexual del trabajo en el espacio laboral y las características de la producción del banano orgánico*, se puede observar que a diferencia de la agricultura tradicional, ha incorporado elementos del modelo de producción del Fordismo, se centra en la producción a través de la división social y técnica del trabajo.¹⁰⁵

El trabajo es mecánico y se estandariza la producción. La retención de la mano de obra se logra a través de salarios fijos más los bonos por productividad, tiempos completos, estabilidad laboral por la naturaleza de la actividad bananera que produce durante los doce (12) meses del año, en general se limita la organización sindical.

Según el Cuadro 30 la producción del banano orgánico se divide en campo y empacadora, con tareas diferenciadas para hombres y mujeres, y en el caso de éstas últimas, las tareas designadas están asociadas a su rol de género y la división sexual del trabajo, como empacadoras y cuidado del banano (plastidol), los puestos de mayor jerarquía son asumidos por los hombres.

Las funciones designadas para los hombres son: Recepción y calificación, desmane, closteo / lavadores, etiquetadores, empacadores, control de peso, codificación, tapado y estibado, pegado de cajas, supervisores y jefes de cuadrilla.

Las funciones designadas para las mujeres son: Fumigadores y plastidol / seleccionado.

¹⁰⁵ FENACLE (2011), pag. 50

Por tanto, se puede afirmar que las características de producción del banano orgánico define la división sexual en el centro de trabajo, doce (12) funciones se asignan a los hombres y solo dos (2) para las mujeres.

Cuadro 30. Proceso de Producción del Banano Orgánico

CAMPO		EMPACADORA			
Función	Descripción	Función	N. º	Sexo	Descripción
Arrumadores	Cortan y trasladan el racimo (entre 18 y 30 kg.) a la tina de lavado de la empacadora.	Recepción calificación	y 2	H	Recepción de la fruta, desembolse y calificación de la fruta (control de calidad).
		Desmane	1	H	Separa las manos aptas del racimo.
		Closteo lavadores	/ 2	H	Dos tinas de lavado, de desmane y desleche. Revisión y lavado de la fruta, luego se separa las manillas en gajos o clúster, de 5 a 6 dedos o bananos.
		Fumigadores	1	M	Después del closteado, fumigan el banano con cloro.
		Plastidol Seleccionado	/ 1	M	Colocación del plástico en el corte del racimo para evitar la salida de la resina.
		Etiquetadores	1	H	Colocación de la etiqueta a cada banano
		Empacadores	2	H	Empacan según caja o bolsa plástica: <i>Tipo de empaque:</i> Consumer: bolsa plástica Full sello: politubo Safeguey: politubo
		Control de peso, codificación, tapado y estibado	1	H	Controla el peso de las cajas según rango aceptable del mercado de exportación.
		Pegado de cajas	1	H	Encargado de armar las cajas para el empaque.
Total en campo	6 trabajadores	Total empaque	12	10/2	10 hombres y 2 mujeres.
Otros trabaja- dores		Supervisor	1	H	Es un Ingeniero, recorre las cuadrillas para ver el avance y calidad del trabajo.
		Jefe de cuadrilla	1	H	Controla y supervisa la Empacadora (de la producción y del personal)

Luego de este proceso, los bananos son colocados en cajas de cartón, son llevadas al centro de acopio (20 trabajadores hombres), luego se traslada a Paita, al contenedor que puede llevar hasta 960 cajas, la ASPOH está llevando en promedio 4 contenedores semanales. Se exporta a Korea, Japón, EEUU.

Otros 5 trabajadores se encargan de repartir el material, es decir las cajas de cartón, las bolsas, etiquetas, u otro. Son parte de la Asociación ASPBOH.

El productor dueño de su parcela e integrante de la Asociación se encarga del cuidado y mantenimiento de la chacra.

*Cuadrilla se denomina al grupo de 18 trabajadores/as encargados de la cosecha y empaque del banano orgánico de un sector de los campos de cultivo. Cada Asociación de Productores puede tener hasta 5 cuadrillas (caso de ASPOH). **Fuente:** Elaboración propia en base a entrevistas a trabajadores/as de la ASPOH. 28/5/2012 y complementada con el Manual de Procedimiento de Empaque y Guía del personal de la CEPIBO.2011.

Sobre las *características de las Asociaciones de Productores* identificadas con la presente tesis son las siguientes:

La Asociación de Trabajadores de Huangalá – ASPOH, está conformado por aproximadamente 12 cuadrillas, con 18 trabajadores por cada una, lo que hacen un total de 216 trabajadores/as. Esta Asociación produce banano orgánico y le vende a la DOLE, ésta última decide los precios de compra según los precios del mercado internacional. Produce los 12 meses del año.

La Asociación de Productores de Banano Orgánico de San Vicente de Piedra Rodada, son 76 trabajadores/as, 18 trabajadores por 4 cuadrillas, son 3 mujeres por cada cuadrilla. La producción se mantiene todo el año.

Asimismo, según las entrevistas, se puede deducir que la organización del trabajo en las asociaciones de productores es del tipo estructural, de la configuración de burocracia mecánica¹⁰⁶, basados en el modelo Mintzberg, H., es decir tienen la siguiente tipología:

- Toma de decisiones estratégicas a cargo de la “cima” de la organización, a cargo de los socios integrantes de cada asociación, quienes coordinan con los compradores, estos últimos definen precios y las formas de producción para la exportación, la certificación, etiquetado y acreditación.
- Niveles de mando intermedio que garantizan la producción para la exportación.
- Personal operativo (obreros de la agroindustria) encargados de la ejecución de tareas repetitivas y de rutina.

A partir de la revisión de la Guía del personal de operaciones y procedimiento de empaque del banano orgánico y de entrevistas sobre las funciones en el trabajo (Ver Cuadro 30), se cumplen los supuestos siguientes de acuerdo al enfoque estructural:

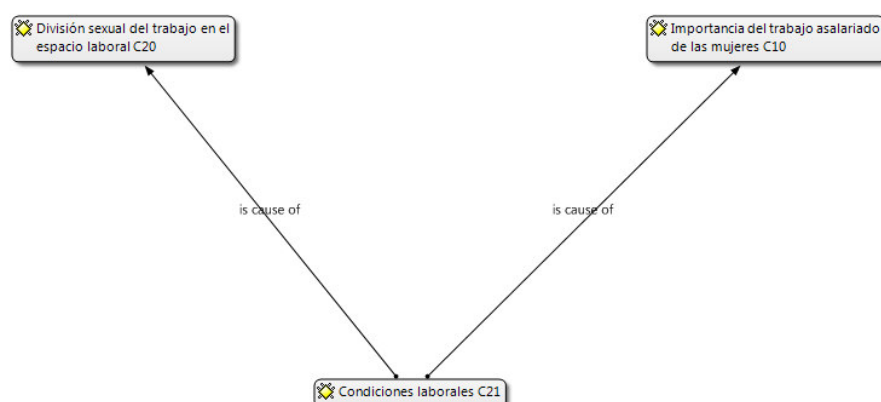
- Producción basada en demandas del mercado global, tiene metas diarias, p.e. número de cajas por cuadrilla, 16 en promedio por cada trabajador/a.
- Funciones específicas para cada obrero del campo que aseguren alta productividad.

¹⁰⁶ Bolman L., Deal T. (1995). Pg. 53 y 84.

- La especialización del personal se adquiere por la experiencia de trabajo del campo en la familia y con la permanencia sostenida en el trabajo.
- La coordinación y control que aseguran eficacia, se caracterizan por autoridad vertical (órdenes, supervisión, normas de cuidado de la producción), la transmisión oral de procedimientos operativos y reuniones breves y esporádicas.

Se puede observar que la menor participación de las mujeres en el trabajo, además de estar asociado con normas culturales propias de las familias de las zonas de estudio, coincide con las características de la organización del trabajo de la producción capitalista, “el obrero es sustituido por complejos técnicos en los cuales se alcanza el más alto nivel de productividad con el mínimo de hombres”¹⁰⁷.

Finalmente según el Gráfico 60, se concluye relación de causalidad entre la división sexual del trabajo en el espacio laboral y las condiciones laborales, así como de éstas últimas con la importancia que le asignan las mujeres al trabajo asalariado. Es decir según las entrevistas se deduce que el mejoramiento de las condiciones laborales y de salario van a depender de la estructura ocupacional que designa funciones para hombres y mujeres en el centro de trabajo, así como del interés de las mujeres por ocupar funciones con mejores salarios.



Fuente. Elaboración propia

Gráfico 60. División Sexual del Trabajo en el Centro de Trabajo

¹⁰⁷ Ismodes A., (1965), pag. 257.

Sobre la *participación de las mujeres en el sindicato*:

En principio las características de la división del trabajo en la producción del banano orgánico, define la menor participación numérica de mujeres en el sindicato SITAG, sin embargo en la formación del SITAG si hubo importante participación de mujeres.

De otro lado la inexistencia de corresponsabilidad en las labores de cuidado y la no interacción entre el trabajo productivo y reproductivo limitan la participación de las mujeres en el sindicato, pues las mujeres aun estando como trabajadora asalariada tiene la responsabilidad principal en las labores de cuidado en sus hogares.

Se identifica también que es la construcción de la identidad de género de las mujeres la cual la ubica en determinados roles, espacios y estereotipos de género por la cual pierde interés y reducen sus tiempos para integrarse, asumir cargos y liderar acciones en el sindicato.

Algunas de las causas identificadas en las entrevistas sobre la menor participación de las mujeres en el sindicato son: Amenazas de despidos y no renovación de contratos por formar y/o integrar el sindicato, esto se agrava en los casos de mujeres jefas de hogar, las extensas jornadas de trabajo (generalmente descansan una día por semana), los niveles educativos de las mujeres, generalmente cuentan con educación primaria y secundaria, y la reciente experiencia de la organización sindical y en zonas rurales, esta última causa es importante dado que a nivel nacional y en el último decenio, es con la producción agroexportadora que se inicia la sindicalización en el sector agrícola y rural.

Según las entrevistas realizadas se observa fuerte relación entre espacio público y privado asociado a la identidad de género y subjetividad de hombres y mujeres, por ello las mujeres entrevistas ven su participación en espacios públicos como el sindicato como “ayuda” y escape frente a sus problemas familiares. Por el contrario los hombres ven organización sindical no sólo de ayuda inmediata sino como espacio de defensa de sus derechos laborales en el presente y largo plazo, de crecimiento personal y colectivo, ello explica porque los casos de denuncia y judiciales en el sindicato ha sido principalmente liderado por los trabajadores.

Respecto a la *percepción de la familia sobre la participación de las mujeres en el sindicato*:

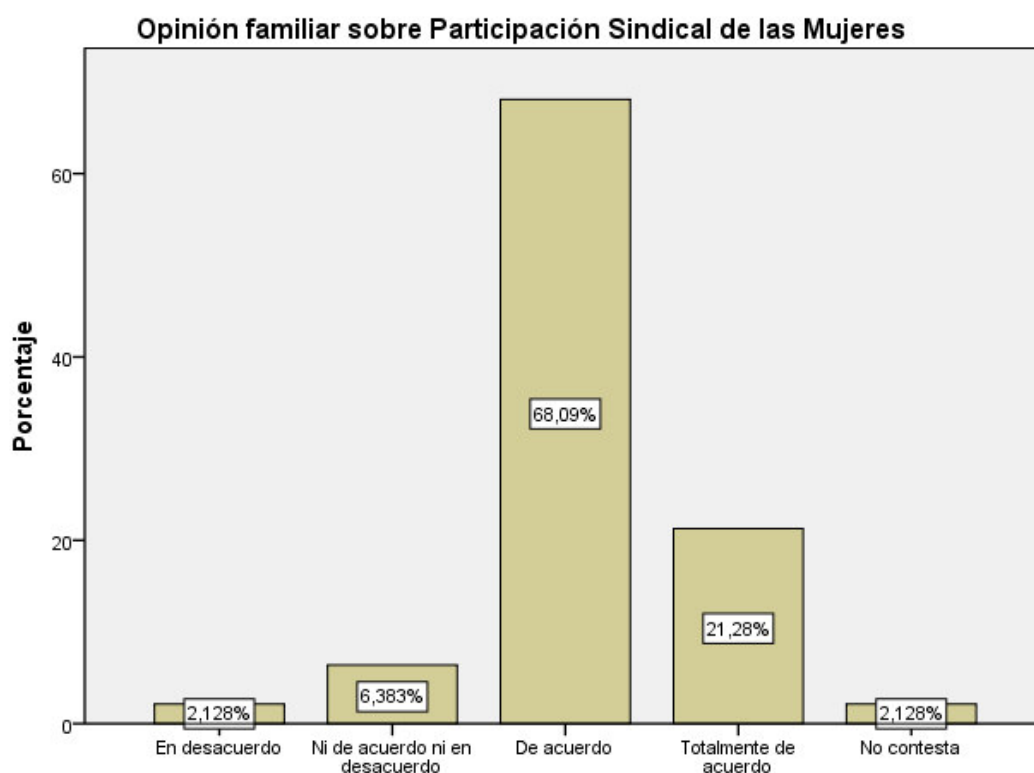
En general, según las entrevistas, hay dos momentos de participación de las mujeres en el sindicato, la primera relacionada con el proceso de formación del sindicato SITAG, que pese a cierta desconfianza, las familias si estuvieron de acuerdo con la participación de las mujeres en el sindicato, destacando la afiliación y el asumir cargos sindicales.

El segundo momento tiene que ver con la continuidad de las mujeres en el sindicato, esto no ha sido posible por diversos argumentos que provienen de sus familias principalmente, tanto para mujeres casadas y solteras, esto ha impedido la continuidad para ejercer cargos sindicales, asumir nuevos cargos, pero si se han mantenido como afiliadas sindicales. El testimonio siguiente evidencia mi afirmación:

“Pertenezco al SITAG, desde que se formó, ese tiempo nos contrataba SERAGRO. Cuando se forma el sindicato, fui elegida Sec. De la Mujer, fui la primera Sec. De la Mujer, pero no estuve mucho tiempo, sólo 3 meses, mi esposo no quería, porque me invitaban a viajes, capacitaciones, me acuerdo me invitaron a Costa Rica, no pude ir, mi esposo no quiso. Los cargos en el sindicato son más para las mujeres solteras”. (Entrevista 4, 28 años, trabajadora de la Asoc. De Productores de Banano Orgánico de Huayquiquirá – Huangalá, setiembre 2013).

Soy Sec. De la Mujer del SITAG, hace un año y medio. Hay un Comité Sindical en UBOI, está por renovarse la Junta Directiva. Ya no quiero más cargos, hay que tener tiempo. (Entrevista 9, 29 años, Asociación Unión de Bananeros Orgánicos Inmaculada Concepción – UBOI - Huangalá, setiembre, 2013).

Pese a las dificultades descritas en las entrevistas, el 68% de encuestados afirman que sus familias si están de acuerdo que las mujeres participen en el sindicato, pero en general están como afiliadas y no asumen cargos sindicales. (Ver Gráfico 61).



Fuente. Elaboración propia

Gráfico 61. Opinión Familiar sobre Participación Sindical Femenina.

Por el contrario los hombres que participan en el sindicato han mantenido sus cargos, presentan mayor seguridad e intenciones de participar y asumir nuevos cargos sindicales. Esto puede deberse a su proximidad con el trabajo productivo, a su posición en el espacio público y al mayor liderazgo asumido por los hombres desde la formación del sindicato SITAG.

Concluyo, que si bien ha habido influencia de la educación en zonas rurales, así como mayor incorporación de las mujeres al trabajo asalariado del banano orgánico, lo cual indica cambios en la organización familiar, el quid de la familia sigue generando estereotipos de género a partir de la división del trabajo productivo y reproductivo, y por tanto la trascendencia de las mujeres en el sindicato va seguir limitándose por las características de la organización familiar que produce cierta discriminación en este caso contra las mujeres.

5.1.4 División Sexual del Trabajo: Trabajo Productivo y Reproductivo.

En este acápite se analizarán las siguientes variables:

- División sexual del trabajo en el hogar: Tiempo de trabajo de hombres y mujeres destinado a labores domésticas y el cuidado de los hijos/as durante el día.
- Percepción de hombres y mujeres sobre la discriminación de género en el empleo.
- Percepción de hombres y mujeres sobre las brechas de género en el empleo.
- Antecedentes y experiencia ocupacional de las mujeres

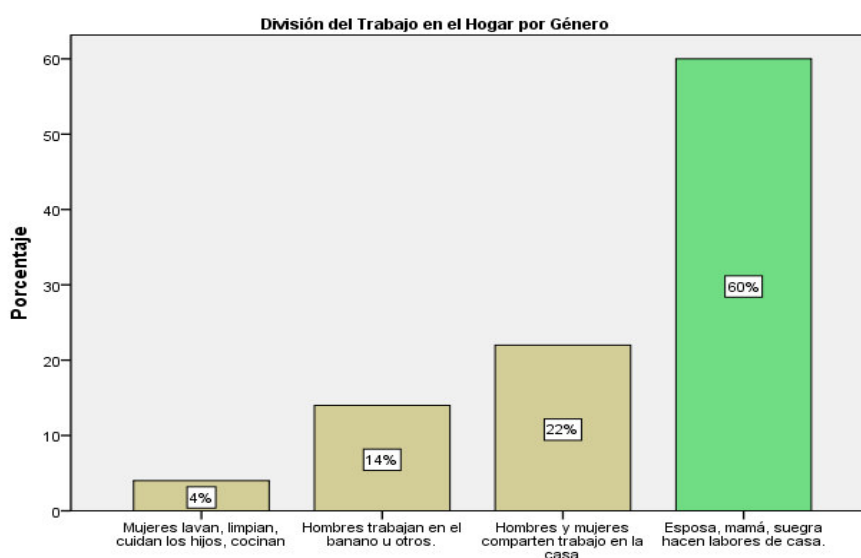
Un elemento clave en el análisis del trabajo productivo y reproductivo en el sector laboral de estudio, es la organización familiar. Es con la llegada del banano orgánico y su demanda laboral que produce efectos en la organización familiar, pues antes con la agricultura de autoconsumo y para el mercado local, en general las mujeres apoyaban el trabajo familiar pero como trabajo complementario y el trabajo reproductivo como principal.

Se evidencia relación entre mercado laboral y organización familiar, tal como ocurrió en los procesos históricos de urbanización e industrialización donde se separa y visibiliza el trabajo reproductivo y productivo de las mujeres, en la zona de estudio está ocurriendo proceso similar.

Si revisamos la evolución histórica de la economía, encontramos que ya desde la etapa de los “recolectores de alimentos” se inicia la división sexual del trabajo, organizándose la actividad económica de producción por sobrevivencia, donde el hombre es cazador y la mujer recolectora.

5.1.4.1 División Sexual del Trabajo en el Hogar: Tiempo de Trabajo de Hombres y Mujeres destinado a Labores Domésticas y el Cuidado de los Hijos e Hijas.

Según las encuestas realizadas, el 60% de hombres y mujeres afirman que son las mujeres en este caso, las esposas, madres y suegras responsables de las labores del hogar. El 22% de hombres y mujeres comparten labores del hogar y el 14% de hombres consideran que su trabajo es sólo en las plantaciones del banano orgánico. (Ver Gráfico 62).



Fuente. Elaboración propia

Gráfico 62. División Sexual del Trabajo en el Hogar

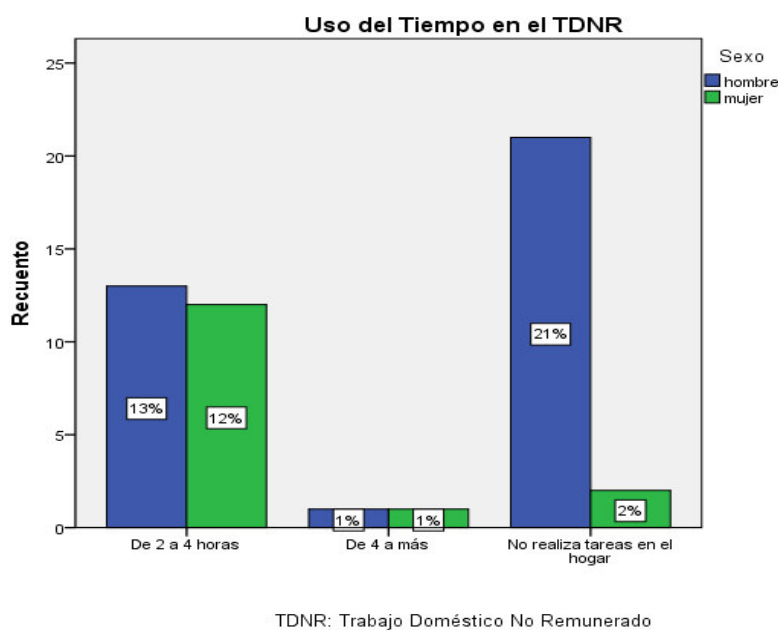
Según el Cuadro 31, se observa que las tareas del hogar son principalmente asumidas por las mujeres, el hombre tiene rol de apoyo y complemento de los diversos quehaceres de la casa, son menores las actividades compartidas y mayores las rutinarias para hombres y mujeres. Por tanto en un hogar integrado por trabajador y trabajadora asalariados del banano orgánico, si las mujeres emplean 2 horas diarias para los quehaceres de la casa, ellos emplean ½ hora durante las madrugadas.

Cuadro 31. Tareas de Hombres y Mujeres en el Hogar.

Hora	Ella/ El	Actividad
4:00 am	Ella	Preparar desayuno, preparar la niña para la escuela y al niño para dejarlo en la casa de su mamá. El almuerzo para ella, su esposo e hijos lo prepara y manda su mamá.
4:00 am	El	Cuida del hijo pequeño, mientras ella prepara el desayuno.
6:30 am	Ella/El	Traslado al trabajo (en camión, mototaxi)
5:00 pm	Ella	Retorna a recoger a sus hijos de la casa de su mamá.
5:45 pm	Ella	Revisa y ayuda las tareas de su hija, cuida del pequeño y al mismo tiempo ayuda a hacer la merienda a su mamá.

Fuente: Resumen de entrevistas, setiembre, 2013.

Igualmente según los resultados de las encuestas, el 21% de hombres y 2% en el caso de las mujeres solteras no realizan tareas en el hogar. Para las tareas del hogar, el promedio de horas empleado por hombres y mujeres es de 2 a 4 horas durante el día. (Ver Gráfico 63).



Fuente. Elaboración propia

Gráfico 63. Uso del Tiempo en el Trabajo Doméstico No Remunerado

Asimismo, según las entrevistas para los relatos de vida, el número de horas dedicadas al trabajo doméstico, va a depender del estado de nupcialidad de las mujeres, por ello según el cuadro siguiente, se observa en promedio una (1) hora menos dedicada al trabajo reproductivo de las mujeres solteras con respecto a las mujeres casadas y con carga familiar.

Un día de trabajo de una mujer trabajadora del banano orgánico con responsabilidad familiar:

Cuadro 32. Un día de trabajo de una mujer trabajadora del banano orgánico

Hora	Actividad
5:00 am	Me levanto y arreglo para ir al trabajo
5:30 am	Salgo de mi casa al trabajo
6:00 am	Entro al trabajo
1:00 – 1:30 pm	Almuerzo en el comedor del trabajo
6:00 pm	Salgo del trabajo, a veces salgo a las 7:00 pm, depende del pedido de cajas de banano, cuando se tiene que llegar a 370 a 380 cajas demoramos.

Fuente: Entrevista 5, mujer soltera, trabajadora del banano orgánico de ASPBOH. Setiembre, 2013.

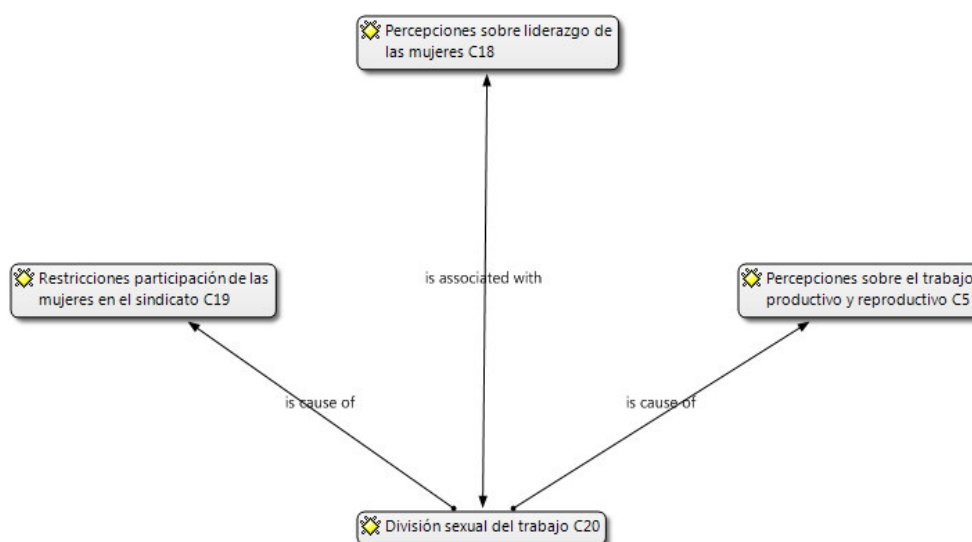
Es importante señalar que en el caso de los hombres, dedican su tiempo libre a trabajos remunerados adicionales, relacionados a la agricultura de subsistencia y para el mercado, así como el trabajo de servicios de transporte menor. A continuación testimonio sobre mi afirmación:

“En mi casa, cocinamos mis hijas, o sino yo, mi esposo hace otras cosas, trabaja en el mototaxi en sus días y horas libres durante la semana”. (Entrevista 6, mujer trabajadora de la Asociación Huayquiquirá de San Vicente, setiembre 2013).

En este marco, a partir del análisis cualitativo, se observa que la división sexual del trabajo es causa e influencia de dos variables, una respecto de las percepciones sobre el trabajo productivo y reproductivo, lo cual refuerza roles de género para hombres y mujeres según el sexo; y de la variable sobre restricciones de la participación de las mujeres en el sindicato.

Asimismo el trabajo productivo y reproductivo está asociado con el débil liderazgo de las mujeres en este caso en el sindicato y en el centro de trabajo. Ello significa

predominancia de la ideología de género: Mujer a la casa y hombre a la calle. Ello explica la menor participación de las mujeres tanto en el trabajo asalariado y en el sindicato. (Ver Gráfico 64).



Fuente. Elaboración propia

Gráfico 64. División Sexual del Trabajo y su Influencia en el Espacio Público y Privado.

Sobre el cuidado de los hijos e hijas, se produce transferencia del cuidado a otras mujeres, a las abuelas maternas principalmente. Existe ausencia del Estado y del sector privado para asumir las labores de cuidado, es la familia y en este caso las mujeres, las responsables. A continuación testimonios sobre dicha afirmación:

“Mi mamá cuida a mi hija cuando me voy a trabajar, cuando se enferma yo tengo que pedir permiso”. (Entrevista 1, mujer, 36 años, trabajadora de la ASPBOH).

Mi mamá cuida de mis hijos, mientras trabajo en el día. (Entrevista 4, mujer, 28 años, trabajadora de la ASPBOH).

Este hallazgo coincide con la propuesta del Análisis de la Discriminación propuesto por Mackinnon, C. para dar solución al conflicto entre el trabajo productivo y reproductivo.

Por tanto se evidencia dominación hacia las mujeres, expresada como únicas responsables del trabajo del hogar y perpetuación del trabajo reproductivo sin salario asociado como exclusivo para las mujeres, entonces ausencia de la igualdad de género en el hogar.

Se observa la segunda propuesta de solución al conflicto entre el trabajo productivo y reproductivo, planteada por la autora en mención: “Política favorable a la familia”, es decir las responsabilidades familiares se regulan por los permisos por paternidad y maternidad según la legislación vigente; pero los cuidados posteriores del infante presumen que son la madres las únicas responsables, por ello según las entrevistas son las mujeres las que piden permiso para las diversas demandas de cuidado de sus hijos e hijas. A continuación testimonio sobre dicha afirmación.

“Durante mi embarazo, si me dieron mis permisos pre y post natal, si hacia las mismas labores que todas mis compañeras de trabajo, osea en empaque, en plastidol, así en todo lo que se hace, los hombres cargan, eso si es así siempre. Cuando tenía a mi hija chiquita, si notaba que el jefe estaba, como molesto, incomodo, a veces por mis tardanzas para llegar al trabajo, pero no paso de reclamos, no era siempre, a veces se me enfermaba y por eso llegaba tarde, no se puede a veces”. (Entrevista 1, 36 años, trabajadora de ASPBOH, setiembre, 2013).

Como parte del trabajo reproductivo no asalariado o trabajo familiar no remunerado (TFNR), además del cuidado de los hijos y asumir las diversas tareas en el hogar, según las entrevistas se identifican otras actividades que generan ingresos económicos para la familia y también son asumidas por las mujeres. Destacan las siguientes actividades, como parte del Trabajo Reproductivo con valor económico:

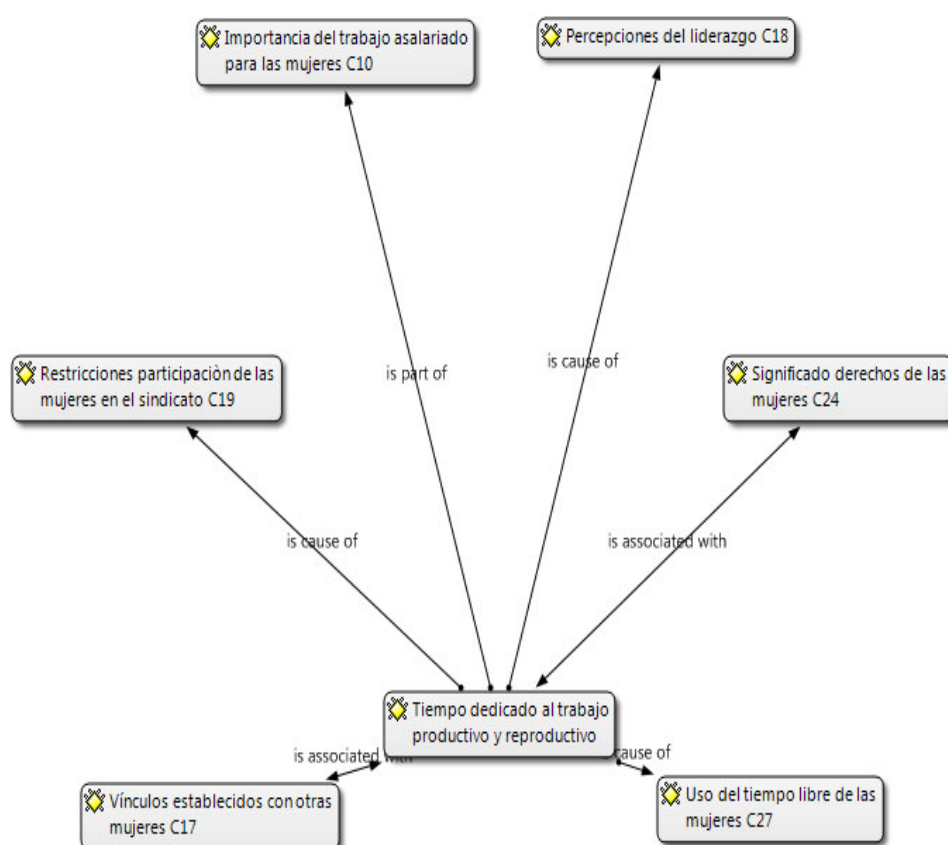
- Trabajo en la chacra familiar
- Crianza de animales (gallinas, pavos, patos, cerdos, cabritos).
- Preparación de chicha

Estas actividades generan ingresos complementarios al trabajo remunerado del banano orgánico, el dinero es destinado para los gastos familiares. Es importante señalar que estas actividades del trabajo reproductivo con valor económico, presenta diferencias asociadas a la nupcialidad, es decir las mujeres casadas y madres solteras asumen más responsabilidades respecto a dichas actividades que las mujeres solteras.

El tiempo de trabajo dedicado al trabajo productivo y reproductivo, es variable determinante de la vida de las mujeres asalariadas del banano orgánico; por ello

conciliar el trabajo productivo y reproductivo necesariamente se asocia con los vínculos que se establezcan con otras mujeres, con la valoración del trabajo productivo o asalariado y con ello de los derechos laborales y de las mujeres tales como los descansos por maternidad y la hora de la lactancia materna. (Ver Gráfico 64).

Igualmente el tiempo de trabajo dedicado al trabajo productivo y reproductivo, es causa definitoria de la percepción que tienen las mujeres sobre su liderazgo y participación en el sindicato, ello significa que las mujeres pueden darle mayor valor al trabajo reproductivo que al productivo o asalariado, por considerarse el primero un espacio propio de las mujeres, lo cual se refuerza con los menores niveles educativos y de oportunidades de empleo asalariado. (Ver Gráfico 65).



Fuente. Elaboración propia

Gráfico 65. Percepción de las Mujeres sobre el Trabajo Productivo y Reproductivo

Concluyo este acápite, afirmando que la división sexual del trabajo está presente en la participación sindical, por eso menos mujeres en el sindicato, así como existe percepción de las mujeres sobre autoridad centrada en el padre, lo cual se repite en el sindicato al observarse más hombres que mujeres, por tanto las mujeres consideran que el que toma las decisiones y detenta autoridad es el hombre.

Finalmente la inserción de las mujeres al empleo asalariado, no cambia los roles tradicionales de género y la percepción sobre la división sexual del trabajo, por ello mujeres están asociadas al trabajo reproductivo, por el contrario su salida al trabajo productivo y al espacio público, evidencia la doble jornada laboral de las mujeres con carga familiar.

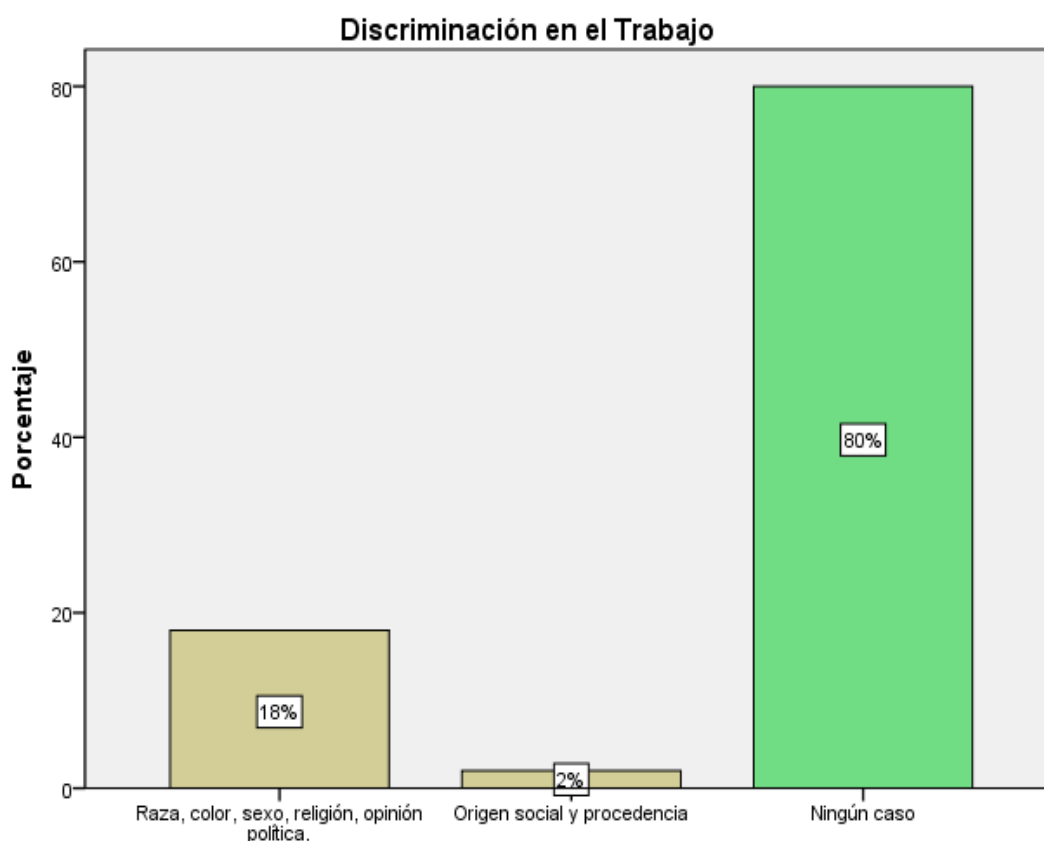
Si bien se muestran algunos indicios de cambios en los roles tradicionales de género, a partir de la colaboración esporádica en las tareas domésticas de parte de los hombres, los cambios son mínimos, y si bien las mujeres han encontrado en la producción del banano orgánico de exportación, una oportunidad de empleo, el hogar sustenta una sobrecarga laboral para las mujeres, desigualdad en la distribución de las tareas designados para hombres y mujeres, y por tanto con desventaja para avanzar en la autonomía económica, dado que la organización familiar aún responde a una estructura patriarcal, con menores posibilidades de tiempo para su desarrollo personal y social para las mujeres.

5.1.4.2 Percepción de Hombres y Mujeres sobre la Discriminación de Género en el Empleo y Brechas de género en el empleo.

Según las entrevistas se observa que los hombres hablan con fluidez de las condiciones laborales, del sindicato, de su trabajo, pero no de las diferencias de género, por ello el trabajo reproductivo no es tomado con importancia, se ha evidenciado que es un tema secundario durante las entrevistas, lo cual significa que el trabajo reproductivo es asociado como función principal de las mujeres, hombres para el espacio público y mujeres para el espacio privado.

Se comprueba con ello que la base del trabajo, como lo es el trabajo reproductivo y sostenimiento de la fuerza laboral bananera o trabajo productivo y con ello el crecimiento económico del sector bananero, es asumido por las mujeres tanto trabajadoras del banano orgánico, como mujeres integrantes de sus familias.

En este marco, según las encuestas, se constata que la discriminación de género y por diversas causas como raza, color, sexo, opinión política, origen social, procedencia, VIH Sida u otros, si bien el 80% de hombres y mujeres manifiestan que no se han presentado casos, el 18% manifiesta que si existen casos de discriminación por raza, color, sexo, religión y opinión política, estos casos se dan en el cotidiano y no se denuncian y el 2% de discriminación se manifiesta por el origen social y procedencia, este el caso de los migrantes de la sierra de Piura que son objeto naturalizado de burlas y apodos que subvaloran su procedencia. (Ver Gráfico 66).



Fuente. Elaboración propia

Gráfico 66. Discriminación en el Trabajo

Según las entrevistas de los relatos de vida, dos variables generan brechas de género en el empleo, la primera el número de hombres y mujeres por cada cuadrilla de trabajo, es decir si hay un total de 18 trabajadores, 16 son hombres y 2 son mujeres, o si hay 20 trabajadores, 18 son hombres y 2 son mujeres; la segunda variable está asociada a los cargos y funciones designadas a hombres y mujeres, en general son los hombres quienes ocupan los cargos de mayor jerarquía, por tanto de una posible brecha salarial.

Finalmente estas brechas de género, como ya se explicó se deben a la división sexual del trabajo y la construcción de la identidad de género que naturalizan los espacios, roles y acceso a ingresos económicos de hombres y mujeres, por tanto de políticas laborales neutrales al género tanto de parte de los empleadores como del mismo Estado.

5.1.5 Empoderamiento de las Mujeres: Poder y Control Personal, Acceso y Control de Recursos.

En este acápite se analizarán las siguientes variables:

- Distribución de los ingresos del salario.
- Relación entre ingresos y mejoramiento de condiciones de vida.
- Autoestima de las mujeres influye en el manejo de sus ingresos económicos.
- Oportunidades para el acceso al empleo asalariado.
- Valoración del empleo asalariado.

5.1.5.1 Distribución de los Ingresos Salariales

En cuanto a la *distribución de los ingresos y manejo del dinero*, en el caso de las mujeres solteras y madre soltera, administran sus gastos de acuerdo a sus intereses personales y necesidades familiares, tienen el compromiso familiar de apoyar económicamente en sus casas. Según testimonio de entrevistada, en el caso de las mujeres casadas aparentemente hay una administración democrática de los ingresos.

“Mi esposo y yo, ayudamos a nuestras familias, por eso, él está de acuerdo que ayude a mis hermanos que estudien en la universidad”. (Entrevista 4, mujer, 28 años, trabajadora ASPOH, setiembre, 2013).

A partir de los relatos de vida, se encuentra relación entre destino del salario y los roles de género. Según el siguiente cuadro resumen, se observa que las mujeres destinan su salario para gastos propios de la familia directa y extendida, en cambio los hombres destinan salario para pagos mayores, como préstamos y mantenimiento del hogar.

Cuadro 33. Destino del salario mensual de ella y su esposo

Ella	Su esposo
Paga las letras de su televisor	Paga servicios de agua y luz
Compra alimentos para la semana y la leche para sus hijos.	Compra alimentos para la semana
Compra ropa cuando es necesario	Paga el préstamo con el que construyó su casa
Ayuda con los pasajes y otros gastos de estudio de sus dos (2) hermanos que están en la Universidad Nacional de Piura.	
Apoyo monetario para su mamá por cuidar de sus hijos mientras ella trabaja.	

Fuente: Entrevista 4, mujer, 28 años, trabajadora ASPOH

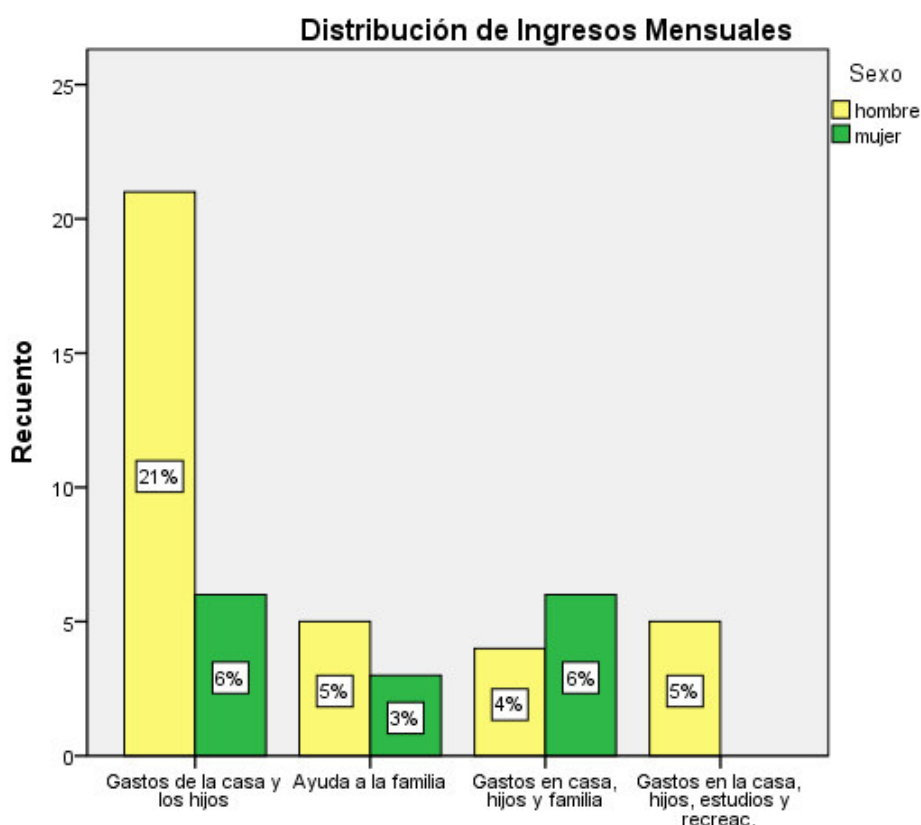
En el caso de las mujeres solteras el contar con un empleo asalariado le ha permitido mayor empoderamiento, a partir de la adquisición de bienes y propiedades, pero aún existen relaciones de género patriarcales y/o de dominación del hombre hacia la mujer, aún las decisiones sobre su participación laboral y social son decididas por los hombres de la familia.

Con mi trabajo he construido mi propia casa, mis papá me dieron un pedazo de terreno y yo he hecho mi casa, he ahorrado, he comprado mis cosas, mis muebles, televisor, equipo de sonido, ropero, repostero, eso he podido con mi trabajo. Mi familia me apoya a que siga trabajando. (Entrevista 7, mujer, 29 años, trabajadora de la Asociación de San Vicente de Piedra Rodada).

“Tengo vacaciones de quince días, los meses de octubre de cada año. En mis vacaciones me dedico a mi hija, no salgo de viaje, mis salidas dependen del consentimiento de mi padre principalmente”. (Entrevista 1, mujer, 36 años, trabajadora de la ASPBOH).

“En mis vacaciones, me dedico a mi casa, ya he tenido cuatro (4) veces vacaciones de 15 días”. (Entrevista 4, mujer, 28 años, trabajadora de la ASPBOH).

Asimismo según las encuestas realizadas, el 21% de hombres y el 6% de mujeres, destinan sus ingresos a los gastos de la casa y los hijos. Las mujeres también destinan sus ingresos a ayudar a sus familias. Las mujeres no destinan sus gastos a los estudios y la recreación, por el contrario el 5% de hombres si consideran distribuir sus ingresos en estudios y recreación. (Ver Gráfico 67).



Fuente. Elaboración propia

Gráfico 67. Distribución de los Ingresos Mensuales

La relación de género en el uso del dinero, en particular en el caso de las mujeres que destinan su dinero a los gastos familiares y no a los estudios y recreación, se puede explicar con la teoría del “Marianismo” propuesto por Evelyn Stevens, es “el tipo ideal de mujer mestiza que se caracteriza por el culto simbólico de la superioridad espiritual femenina en contraposición del machismo: culto a la virilidad en la tierra”, “el

marianismo es una cultura caracterizada por la sumisión, el entendimiento, la tristeza, la paciencia, la resignación, la virginidad, la frigidez nupcial, entre otros”¹⁰⁸, concluyendo el Marianismo se entiende como “la superioridad moral y espiritual de la mujer, la fuerza de voluntad que se va a convertir en abnegación y sacrificio frente a sus hijos y esposo”, por ello de las mujeres entrevistadas antes de destinar sus ingresos para su desarrollo personal deciden apoyar a sus familias, este hecho es un claro patrón cultural de abnegación y sacrificio por los otros.

5.1.5.2 Relación entre Ingresos y Mejoramiento de Condiciones de Vida

De las entrevistas realizadas para los relatos de vida (3 hombres (todos con pareja) y 5 mujeres (2 casadas, 2 solteras y una madre soltera)), se puede discernir relación directa entre salarios y mejoramiento de condiciones de vida, principalmente materiales.

Con la llegada de las empresas agroexportadora las mujeres han tenido la oportunidad valiosa según su consideración para acceder a un salario, las mujeres casadas han mejorado sus viviendas, ayudan a sus familias, en el caso de las mujeres solteras y madres soltera, han logrado ser propietarias y controlar sus recursos, antes esto sólo lo conseguían las mujeres casadas, con la ayuda de los padres. A continuación testimonios sobre dicha afirmación.

“Mi sueldo, lo utilizo para ayudar en mi casa, compro comida, gasto en mis cosas personales (cosméticos, ropa) y ayudo a mis hermanos”. (Entrevista 7, mujer 29 años, trabajadora de Asociación San Vicente de Piedra Rodada, set. 2013).

Con mi trabajo he construido mi propia casa, mis papá me dieron un pedazo de terreno y yo he hecho mi casa, he ahorrado, he comprado mis cosas, mis muebles, televisor, equipo de sonido, ropero, repostero, eso he podido con mi trabajo”. (Entrevista 7, mujer 29 años, trabajadora de Asociación San Vicente de Piedra Rodada, set. 2013).

“Con el trabajo en el banano, he podido arreglar mi casa, ahora es de material noble, casi todos aca hemos arreglado nuestras casas con el trabajo en el banano”. (Entrevista 6, mujer, 40 años, trabajadora de Asociación San Vicente de Piedra Rodada, set. 2013).

¹⁰⁸ Fuente: <http://warogenero.blogspot.com/2009/05/marianismo-asi-son-las-mujeres.html>

“Tengo vivienda propia, tengo servicios de agua y luz, desagüe no, mi vivienda lo he conseguido por ahorros de mi trabajo” (Entrevista 1, mujer, 36 años, trabajadora de ASPBOH, set. 2013).

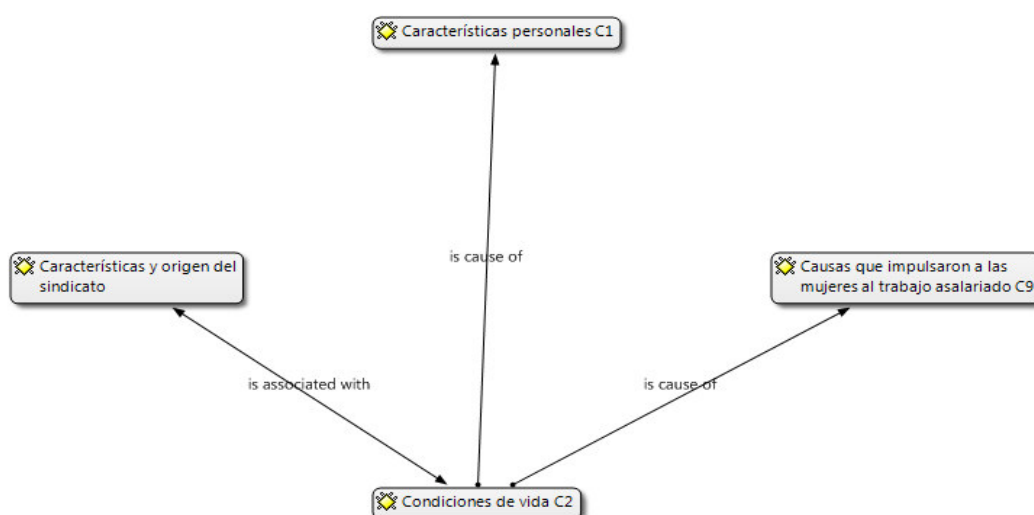
“Tengo casa propia, es de material noble, tiene agua, luz, pero no desagüe, nos organizamos para pedir estos servicios. Antes tenía mi casa de material rústico, de barro, ahora es de ladrillo, cemento. Con el trabajo que tenemos ha habido recursos y se ha podido mejorar las casas”. (Entrevista 8, 36 años, trabajador de Asociación San Vicente, set. 2013).

Se observa ausencia del salario para mejorar el desarrollo personal de las mujeres, como acceso a mayores niveles de educación y la capacitación para el logro de la movilidad social e igualdad de género en el empleo, ya que los puestos de mayor jerarquía e ingresos del banano orgánico lo vienen ocupando los hombres, por tanto el mejoramiento de condiciones de vida se cuantifica por la adquisición de bienes y recursos, pero no de mejoras educativas personales, sino de las familias de las trabajadoras y trabajadores; se evidencia la teoría del marianismo al igual que en la distribución de los ingresos salariales de las mujeres.

En general todas las entrevistas confirman que el acceso al empleo asalariado del banano orgánico, ha permitido mejorar servicios básicos e infraestructura de las viviendas de los dos centros poblados de la presente investigación.

Según el análisis cualitativo se encuentra relación de asociación entre variables de condiciones de vida y las características, origen y labor de defensa del sindicato por sus trabajadores/as. Asimismo encontramos relación de causalidad entre el mejoramiento de las condiciones de vida con las características personales, como la autoestima, y las causas que impulsaron a las mujeres a incursionar en el trabajo asalariado. (Ver Gráfico 68).

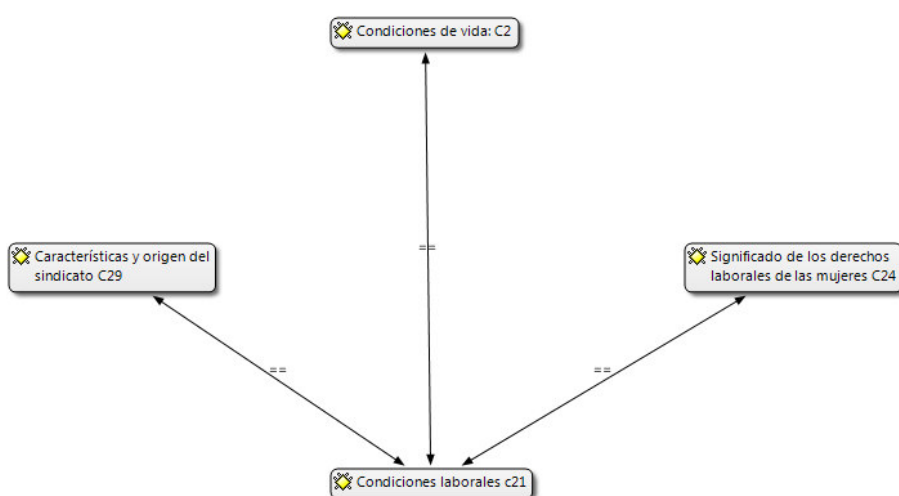
Es por ello que se observa en el caso de las mujeres, el trabajo asalariado es más importante que el trabajo reproductivo, porque lo asocian con el mejoramiento material de sus viviendas y de apoyos diversos para sus familias. El sindicato ha tenido rol trascendental para mejorar las relaciones laborales, por tanto de mejores condiciones de vida para los trabajadores y trabajadoras.



Fuente. Elaboración propia

Gráfico 68. Relación entre Ingresos y Mejores Condiciones de Vida

Finalmente, según el Gráfico 69, encontramos relación de asociación entre las condiciones de vida, las condiciones laborales, la presencia del sindicato y los derechos laborales de trabajadores y trabajadoras. Es decir el mejoramiento de las condiciones de vida es producto de avances en las condiciones laborales, la labor sindical y la valoración de los trabajadores/as para exigir el cumplimiento de sus derechos laborales. (Ver Gráfico 69).



Fuente. Elaboración propia

Gráfico 69. Condiciones Laborales y Condiciones de Vida

5.1.5.3 Autoestima de las Mujeres y su Influencia en el Manejo de su Salario.

Este acápite directamente relacionado con la autonomía y empoderamiento de las mujeres trabajadoras, lo relaciono con el manejo del dinero y la toma de decisiones dentro de su hogar.

En todos los casos las mujeres son dependientes de las decisiones principalmente del padre y esposo, esto se ha notado no sólo en el uso del tiempo para la participación sindical, sino también en el destino del tiempo para las vacaciones o los días de descanso, los cuales los dedican al cuidado del hogar; y en general en la vida de las mujeres, evidenciándose un divorcio entre acceso al empleo asalariado y empoderamiento y autonomía de las mujeres y primacía de la dominación masculina y estructura familiar patriarcal. A continuación entrevista relacionada sobre mi afirmación:

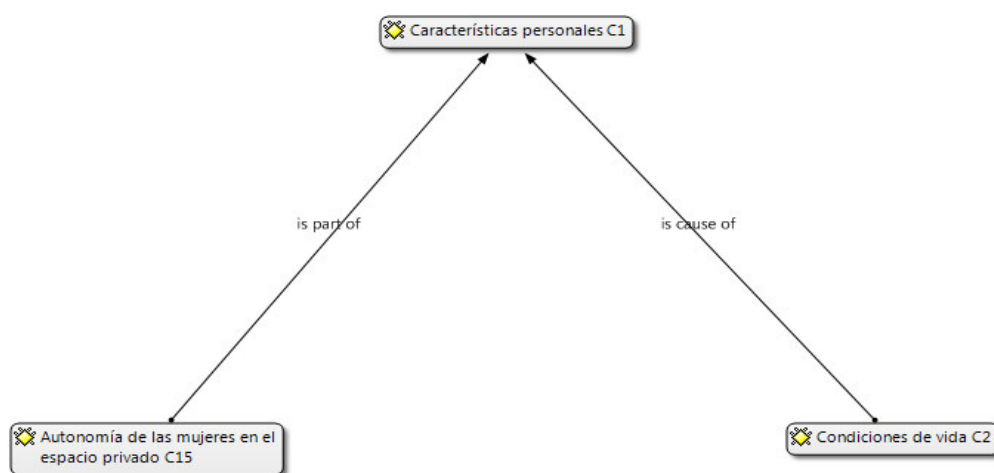
“Tuve un enamorado durante doce años, lo conocí en el trabajo. Durante el último año de relación conoció a otra mujer y se va con ella a vivir. Quedé embarazada. Mi ex pareja la reconoció a mi hija por insistencia mía y de mi padre, le puse denuncias por alimentos, pero nada. Mi hija ha sufrido problemas, apedreo e insultos por parte de la esposa actual. Desde que nació mi hija, asumí con todos los gastos de mantención, salud, vivienda. Mis padres se comprometieron ayudarme, por eso no he insistido con la pensión de mi hija. Mis padres constantemente me recriminan por haber tenido una hija sin haberme casado (a mi hija le afecta, el maltrato de mi madre hacia mí, en la atención en los estudios mi hija ha tenido problemas), mis padres le ayudan a mis hermanas que están casadas y con hijos, a mi hermana por ser casada, mi padre le ha dado tierras para que siembren banano, les han ayudado a construir sus casas, y me han dicho que si me caso y formo una familia, también me darán tierras y casa. Mis padres sólo por ser madre soltera aún deciden si me dan permiso para mis salidas, por ejemplo a Sullana”. (Entrevista 1, mujer, 36 años, trabajadora de ASPBOH, setiembre, 2013).

En la entrevista, además de la dependencia en la toma de decisiones, se observa fuerte relación de estatus social de las mujeres con la nupcialidad y la concepción tradicional de familia, pudiendo ser objeto de castigo simbólico contra las mujeres, de impedimento de su autonomía, autoestima y toma de decisiones.

Si bien las mujeres entrevistadas no lo han expresado, por considerarse “natural”, uno de los hombres entrevista manifestaron que en general las mujeres de la zona tienen

que “pedir permiso al padre para salir en sus días de descanso” y participar en las reuniones del sindicato, y esto se ha vuelto más estricto, pues ha habido casos anteriores donde las mujeres en sus días libres han ido a la provincia de Sullana con engaños de participar en las reuniones del sindicato y en realidad se iban con sus parejas.

Desde el análisis cualitativo concluimos que las condiciones de vida y la autonomía de las mujeres en el espacio privado, es decir su poder y control personal van a influir en sus características personales y de género. Sin embargo el acceso y control de recursos no tiene efectos directos en la autonomía y autoestima de las mujeres, por ello los testimonios vertidos indican mantenimiento de normas culturales por la cual las mujeres ocupan menor estatus en la estructura familiar y en el caso de las madres solteras sus condiciones de vida son precarias en comparación con las mujeres con parejas estables. (Ver Gráfico 70).

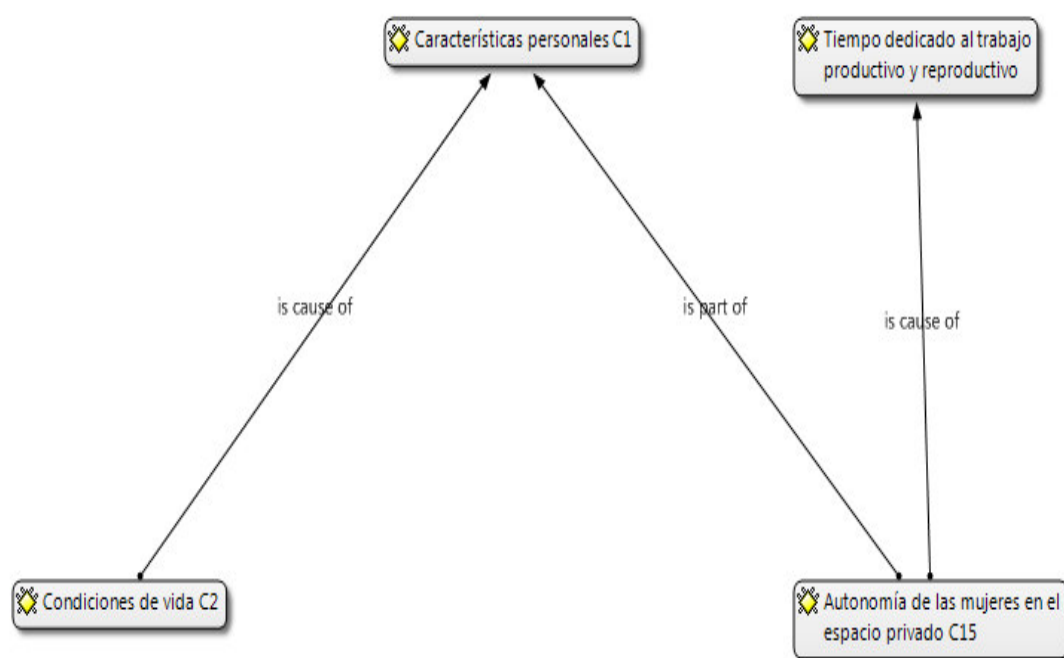


Fuente. Elaboración propia

Gráfico 70. Autonomía de las Mujeres en el Espacio Privado

Encontramos relación de causalidad entre la autonomía de las mujeres en el espacio privado, las características personales y de género y el tiempo dedicado al trabajo productivo y reproductivo, el uso del tiempo libre; es decir a menor autonomía menor

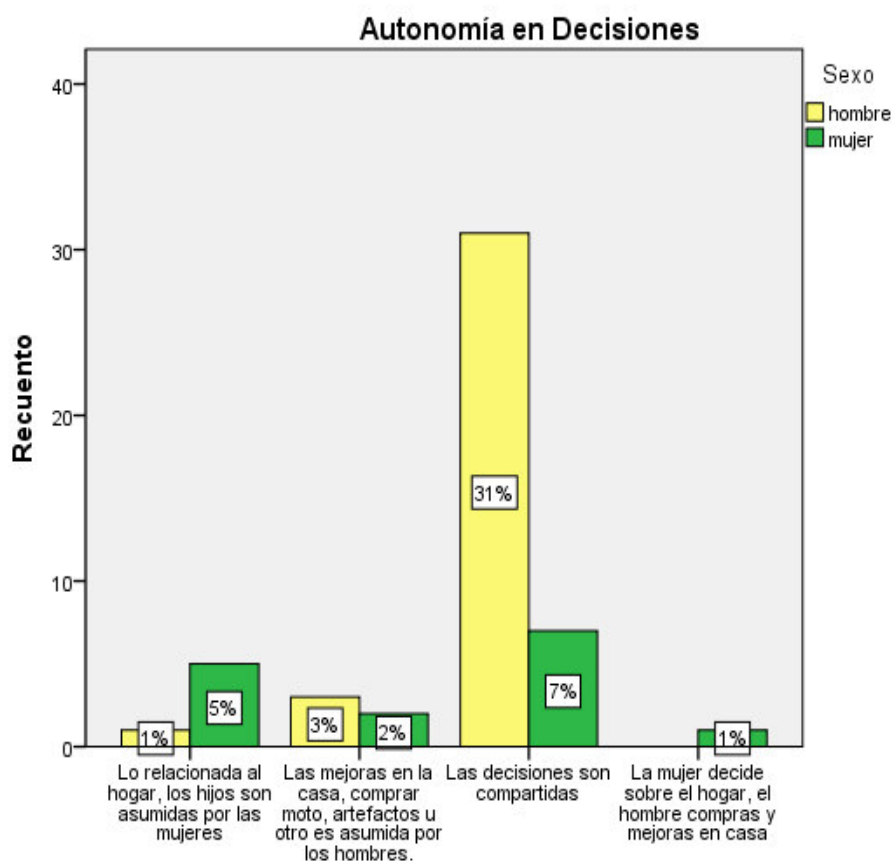
autoestima, presencia de la doble jornada de las mujeres y uso del tiempo pensado en el bienestar familiar y no personal, y aún más limitado para participar en el espacio sindical.(Ver Gráfico 71).



Fuente. Elaboración propia

Gráfico 71. Autonomía de las Mujeres

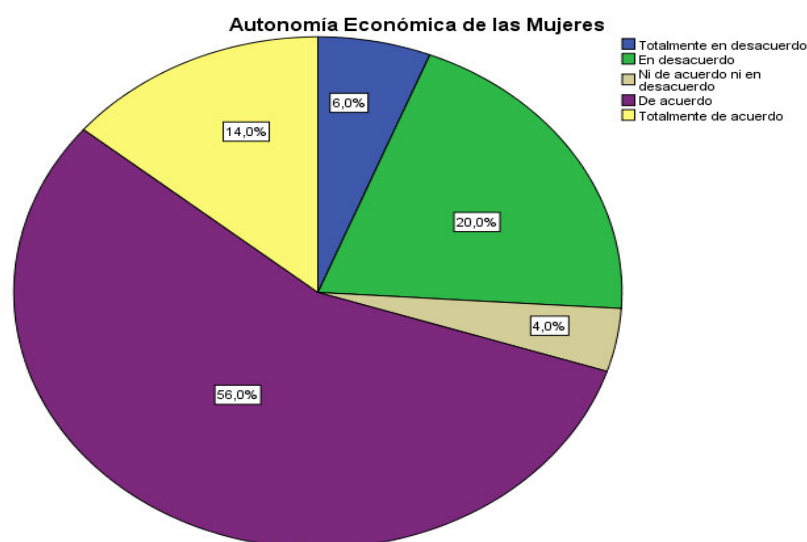
Según las encuestas realizadas, respecto a la autonomía en la toma de decisiones y de su salario, encontramos que el 31% de hombres y el 7% de mujeres que las decisiones en su hogar son compartidas, sin embargo hay una fuerte división sexual respecto a decisiones asociadas a mujeres como el cuidado de los hijos, quehaceres del hogar u otros cuidados cotidianos relacionados a la casa, por el contrario los hombres asumen decisiones mayores relacionadas a comprar suntuosas y de mayor responsabilidad económica. (Ver Gráfico 72).



Fuente. Elaboración propia

Gráfico 72. Toma de Decisiones por Género

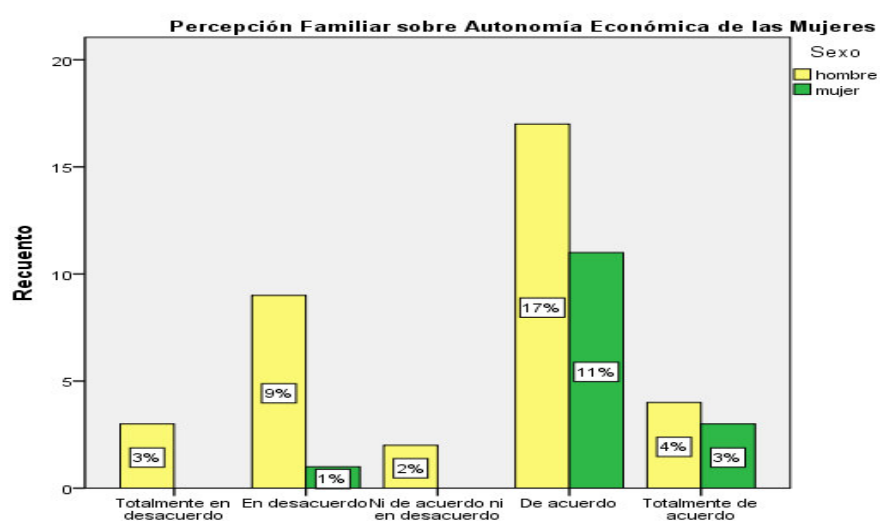
Asimismo según las encuestas realizadas, la opinión familiar (esposo, familiares de las casa) respecto a la toma de decisiones sobre sus ingresos económicos de las mujeres, el 56% afirma que sus parejas y familia está de acuerdo que ellas decidan qué hacer con su dinero, sin embargo hay un 20% de encuestados que dice que su familia y parejas están en desacuerdo que las mujeres decidan sobre sus ingresos salariales. (Ver Gráfico 73).



Fuente. Elaboración propia

Gráfico 73. Percepción Familiar sobre la Autonomía Económica de las Mujeres

Igualmente en el desagregado por sexo, el 17% de hombres y el 11% de mujeres está de acuerdo en la autonomía sobre el manejo del dinero de las mujeres, el 9% de hombres está en desacuerdo y el 3% totalmente en desacuerdo que las mujeres decidan qué hacer con su dinero. (Ver Gráfico 74).



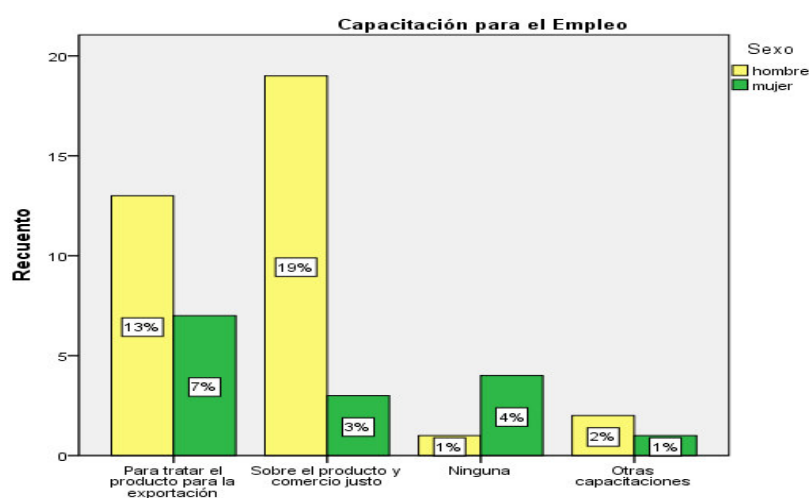
Fuente. Elaboración propia

Gráfico 74. Percepción Familiar sobre la Autonomía Económica de las Mujeres

5.1.5.4 Oportunidades para el acceso al empleo asalariado

Como se ha mencionado en acápite anteriores, las mujeres y hombres entrevistados refieren que un componente fundamental para ingresar al empleo en el banano ha sido su experiencia previa en el trabajo agrícola.

Esta experiencia previa se ha venido tecnificando con los condicionantes exigidos para la exportación de la fruta, por ello el 19% de hombres y 3% de mujeres refieren que han sido capacitados para tratar el producto y sobre el comercio justo, llama la atención la menor participación de las mujeres en las capacitaciones, ello puede causar menores tasas de inserción laboral de las mujeres en el sector bananero. (Ver Gráfico 75).



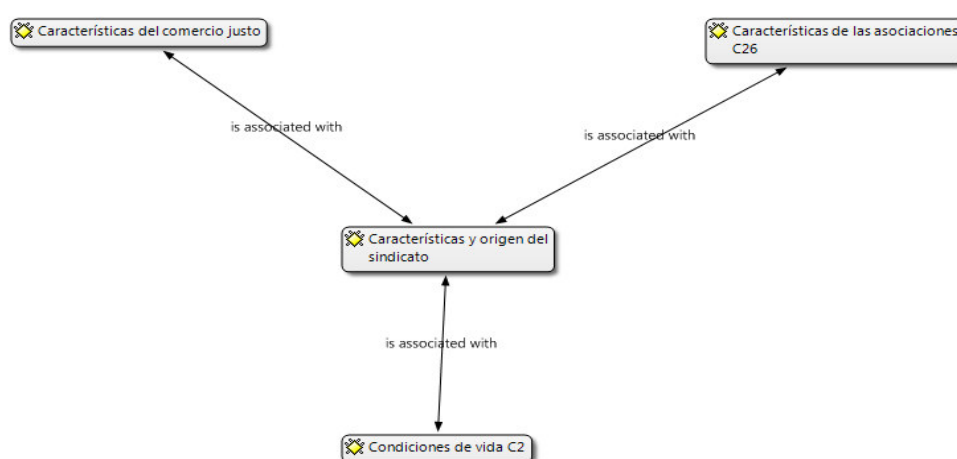
Fuente. Elaboración propia

Gráfico 75. Capacitación para el Empleo

5.1.5.5 Valoración del Empleo Asalariado

La valoración del empleo asalariado se encuentra relacionado directamente con el mejoramiento de condiciones de vida. Como se ha venido describiendo este

mejoramiento de condiciones de vida va a depender de otras variables, como la relación de asociación con la presencia del sindicato SITAG Perú, pero al mismo tiempo a las características del comercio justo que define los derechos fundamentales que deben ser respetados por las Asociaciones de Productores del Banano Orgánico. (Ver Gráfico 76).



Fuente. Elaboración propia

Gráfico 76. Condiciones de Vida y Valoración del Empleo Asalariado.

5.2 Pruebas de Hipótesis

5.2.1 Hipótesis General

“Mayor incorporación de las mujeres al empleo asalariado formal de la agroexportación del banano orgánico, produce cambios en el espacio privado generando empoderamiento de las mujeres, modificando la división sexual del trabajo expresada en el trabajo productivo y reproductivo, así como condiciones laborales definidas por normas y prácticas consuetudinarias de zonas rurales agrícolas de los Centros Poblados de Huangalá y San Vicente de Piedra Rodada”.

5.2.2 Hipótesis Específicas

Hipótesis 1:

Existe una relación directa entre el tiempo de trabajo de las mujeres en el trabajo asalariado de la agricultura de exportación no tradicional (AENT) del banano orgánico y su empoderamiento, expresada en su poder de decisión sobre su vida personal, familiar y laboral.

Cuadro 34. Resultado H1:

Variable Independiente	Variable Dependientes
Tiempo de trabajo en la AENT	Mujeres deciden sobre sus ingresos económicos Distribución de los ingresos mensuales de las mujeres. Oportunidades de acceso al empleo asalariado.

Fuente. Elaboración propia

Para comprobar la Hipótesis 1 se ha realizado el cruce de variables, obteniéndose los siguientes resultados:

Cuadro 35. Resultado del Cruce de variables

a. Tiempo de trabajo en la AENT	Distribución de los ingresos mensuales
b. Tiempo de trabajo en la AENT	Opinión familiar sobre el trabajo asalariado de las mujeres
c. Tiempo de trabajo en la AENT	Opinión familiar sobre la decisión de las mujeres en el manejo de su salario.
d. Tiempo de trabajo en la AENT	Causas del empleo asalariado de las mujeres.

Fuente. Elaboración propia

a. Tiempo de trabajo en la AENT Distribución de los ingresos mensuales

**Cuadro 36. Resumen del procesamiento de los casos de gastos mensuales *
Tiempo trabajo AENT**

	Casos					
	Válidos		Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
Gastos mensuales * Tiempo trabajo AENT	50	100,0%	0	,0%	50	100,0%

Fuente. Elaboración propia

Cuadro 37. Cuadro de contingencia Gastos mensuales * Tiempo trabajo AENT

Recuento		Tiempo trabajo AENT				Total
		Menos de 1 año	De 1 a 2 años	De 3 a 5 años	De 6 años a más	
Gastos mensuales	Gastos de la casa y los hijos	1	1	10	15	27
	Ayuda a la familia	2	4	1	1	8
	Gastos en casa, hijos y familia	2	2	3	3	10
	Gastos en la casa, hijos, estudios y recreac.	0	0	4	1	5
	Total	5	7	18	20	50

Fuente. Elaboración propia

Cuadro 38. Pruebas de chi-cuadrado de distribución de los ingresos mensuales

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	22,698 ^a	9	,007
Razón de verosimilitudes	21,565	9	,010
Asociación lineal por lineal	2,265	1	,132
N de casos válidos	50		

a. 14 casillas (87,5%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,50.

Fuente. Elaboración propia

Cuadro 39. Medidas simétricas de distribución de los ingresos mensuales

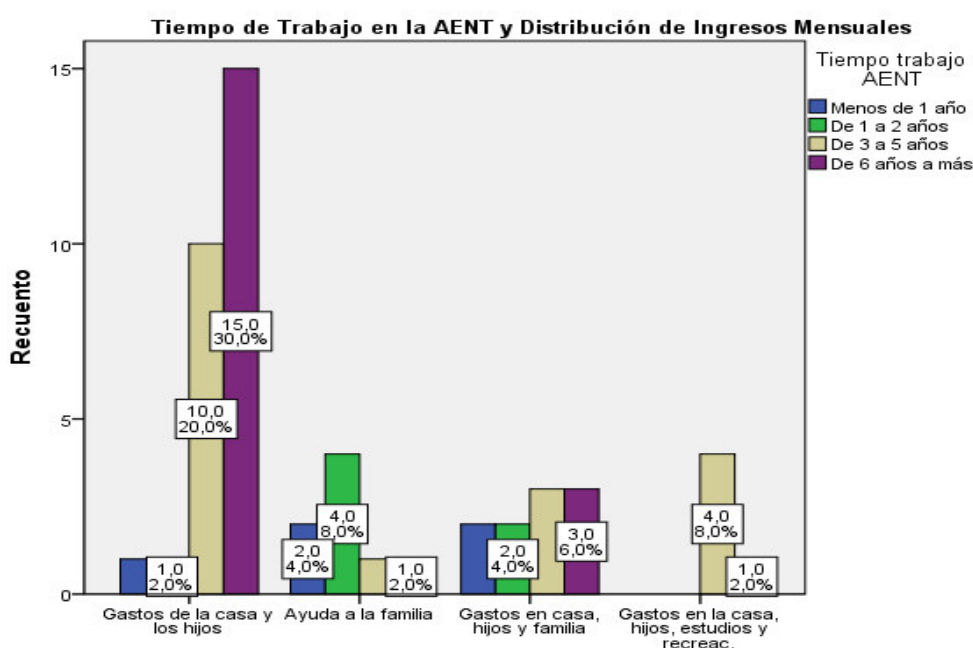
		Valor	Error típ. asint. ^a	T aproximada ^b	Sig. aproximada
Intervalo por intervalo	R de Pearson	-,215	,118	-1,525	,134 ^c
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	-,333	,121	-2,450	,018 ^c
N de casos válidos		50			

a. Asumiendo la hipótesis alternativa.

b. Empleando el error típico asintótico basado en la hipótesis nula.

c. Basada en la aproximación normal.

Fuente. Elaboración propia



Fuente. Elaboración propia

Gráfico 77. Tiempo de Trabajo en la AENT y Distribución de Ingresos Mensuales

Según este cruce de variables, se comprueba que hay relación directa entre los años de trabajo asalariado de las mujeres y la distribución de sus ingresos mensuales destinados a los gastos de la casa, los hijos y ayuda a la familia, en este caso a los padres y hermanos. Distribuye menos ingresos para su persona como serían los gastos en estudios y recreación. Según el resultado obtenido se concluye que los entrevistados con 6 a más años de trabajo destinan el 30% de sus ingresos a gastos de la casa e hijos, del mismo modo los que tienen de 3 a 5 años laborando con el 20%. (Ver Gráfico 77)

b. Tiempo de trabajo en la AENT Opinión familiar sobre el trabajo asalariado de las mujeres
Cuadro 40. Resumen del procesamiento de los casos de Opinión fam. sobre el trabajo asalariado de las mujeres

	Casos					
	Válidos		Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
Opinión fam. trabajo mujeres *	50	100,0%	0	,0%	50	100,0%
Tiempo trabajo AENT						

Fuente. Elaboración propia

Cuadro 41. Tabla de contingencia Opinión fam. trabajo mujeres * Tiempo trabajo AENT

Recuento		Tiempo trabajo AENT				Total
		Menos de 1 año	De 1 a 2 años	De 3 a 5 años	De 6 años a más	
Opinión fam. trabajo mujeres	En desacuerdo	2	0	0	0	2
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	0	0	0	1	1
	De acuerdo	1	5	18	15	39
	Totalmente de acuerdo	2	2	0	4	8
Total		5	7	18	20	50

Fuente. Elaboración propia

Cuadro 42. Pruebas de chi-cuadrado de Opinión fam. sobre el trabajo asalariado de las mujeres

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	28,407 ^a	9	,001
Razón de verosimilitudes	22,978	9	,006
Asociación lineal por lineal	1,446	1	,229
N de casos válidos	50		

a. 13 casillas (81,3%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,10.

Fuente. Elaboración propia

Cuadro 43. Medidas simétricas de Opinión fam. sobre el trabajo asalariado de las mujeres

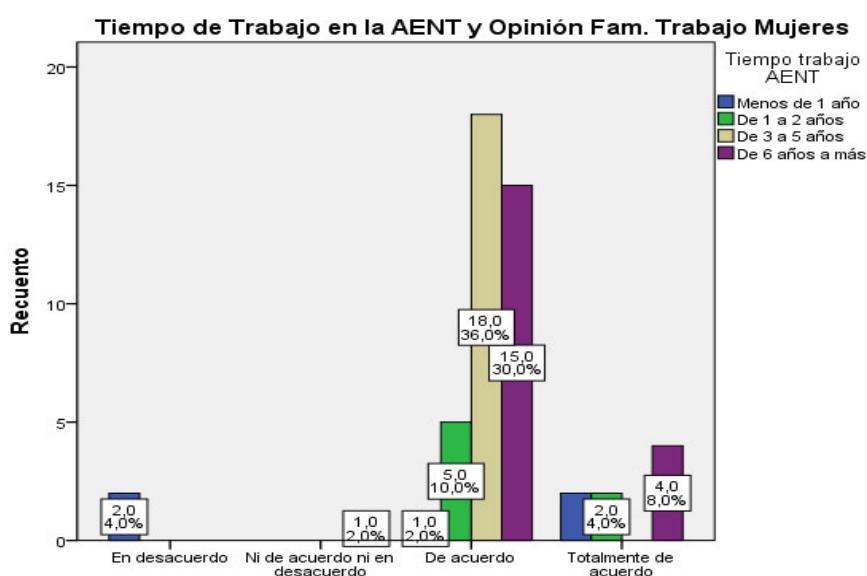
		Valor	Error típ. asint. ^a	T aproximada ^b	Sig. aproximada
Intervalo por intervalo	R de Pearson	,172	,226	1,208	,233 ^c
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	,035	,193	,239	,812 ^c
N de casos válidos		50			

a. Asumiendo la hipótesis alternativa.

b. Empleando el error típico asintótico basado en la hipótesis nula.

c. Basada en la aproximación normal.

Fuente. Elaboración propia



Fuente. Elaboración propia

Gráfico 78. Tiempo de Trabajo en la AENT y Opinion Fam. Trabajo Mujeres

Según el Gráfico 78, se comprueba relación directa entre el número de años de trabajo asalariado de las mujeres y opinión favorable de su familia sobre su decisión de trabajar en la AENT. A mayor años de trabajo en la AENT mayor aceptación por parte de la familia. El 36% de entrevistados y entrevistadas de 3 a 5 años de trabajo en la AENT tiene la mayor aceptación de su familia para trabajar en la AENT, al igual que el 30% de personas con 6 a más años de trabajo en la AENT. Los que tienen menos de un año de trabajo señala que el 4% de su familia está en desacuerdo que trabaje en la AENT del banana orgánico.

c. Tiempo de trabajo en la AENT	Opinión familiar sobre la decisión de las mujeres en el manejo de su salario.
---------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------

Cuadro 44. Resumen del procesamiento de los casos de Opinión fam. salario mujeres * Tiempo trabajo AENT

	Casos					
	Válidos		Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
Opinión fam.salario mujeres * Tiempo trabajo AENT	50	100,0%	0	,0%	50	100,0%

Fuente. Elaboración propia

Cuadro 45. Tabla de contingencia Opinión fam. salario mujeres * Tiempo trabajo AENT

Recuento		Tiempo trabajo AENT				Total
		Menos de 1 año	De 1 a 2 años	De 3 a 5 años	De 6 años a más	
Opinión fam.salario mujeres	Totalmente en desacuerdo	0	2	1	0	3
	En desacuerdo	1	1	2	6	10
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	1	0	1	0	2
	De acuerdo	2	2	13	11	28
	Totalmente de acuerdo	1	2	1	3	7
Total		5	7	18	20	50

Fuente. Elaboración propia

Cuadro 46. Pruebas de chi-cuadrado de Opinión fam. sobre la decisión de las mujeres de su salario.

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	17,804 ^a	12	,122
Razón de verosimilitudes	16,118	12	,186
Asociación lineal por lineal	,097	1	,756
N de casos válidos	50		

a. 18 casillas (90,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,20.

Fuente. Elaboración propia

Cuadro 47. Medidas simétricas de Opinión fam. sobre la decisión de las mujeres de su salario.

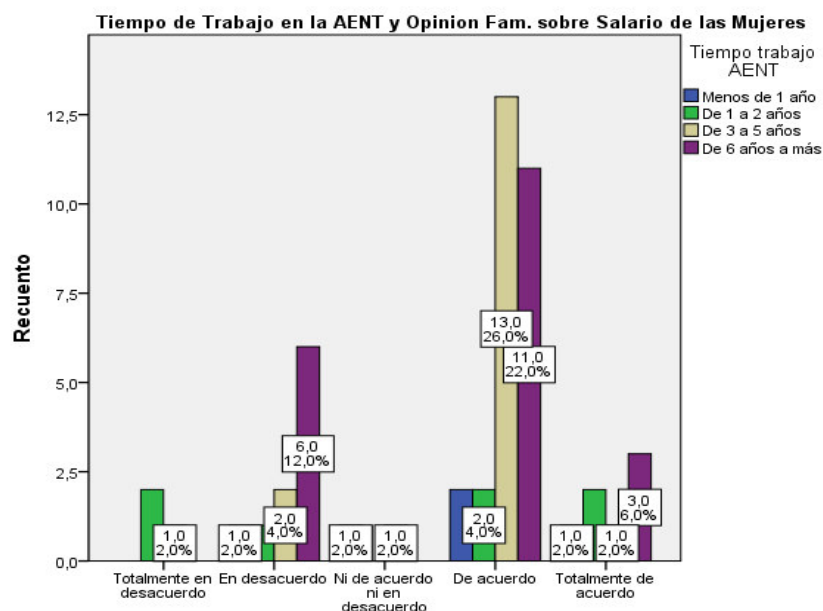
		Valor	Error tít. asint. ^a	T aproximada ^b	Sig. aproximada
Intervalo por intervalo	R de Pearson	,044	,146	,308	,759 ^c
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	,029	,155	,202	,840 ^c
N de casos válidos		50			

a. Asumiendo la hipótesis alternativa.

b. Empleando el error típico asintótico basado en la hipótesis nula.

c. Basada en la aproximación normal.

Fuente. Elaboración propia



Fuente. Elaboración propia

Gráfico 79. Tiempo de Trabajo en la AENT y Opinión fam. sobre Salario de las mujeres.

Según el Gráfico 79, se concluye que si existe relación directa entre el número de años de trabajo en la AENT y la opinión favorable de la familia sobre el uso del salario de las mujeres. El 26% de trabajadores y trabajadoras de 3 a 5 años en la AENT sostiene que su familia está de acuerdo, al igual que el 22% que tienen de 6 a más años de trabajo. Es importante señalar que el 12% de trabajadores/as de 6 a más años de trabajo en la AENT sostiene que su familia está en desacuerdo.

d. Tiempo de trabajo en la AENT	Causas del empleo asalariado de las mujeres.
----------------------------------------	-----------------------------------------------------

Cuadro 48. Resumen del procesamiento de los casos de Causas del empleo asalariado de las mujeres.

	Casos				Total	
	Válidos		Perdidos			
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
Causas empleo mujeres * Tiempo trabajo AENT	50	100,0%	0	,0%	50	100,0%

Fuente. Elaboración propia

Cuadro 49. Tabla de contingencia Causas empleo mujeres * Tiempo trabajo AENT

Recuento		Tiempo trabajo AENT				Total
		Menos de 1 año	De 1 a 2 años	De 3 a 5 años	De 6 años a más	
Causas empleo mujeres	Para ayudar a mis hijos y esposo	0	0	6	5	11
	Para estudiar y mejorar como persona	0	1	1	1	3
	Para apoyar a mi familia, hijos y esposo	4	4	9	13	30
	Todas las anteriores	1	2	2	1	6
Total		5	7	18	20	50

Fuente. Elaboración propia

Cuadro 50. Pruebas de chi-cuadrado de Causas del empleo asalariado de las mujeres.

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	8,336 ^a	9	,501
Razón de verosimilitudes	10,624	9	,302
Asociación lineal por lineal	3,216	1	,073
N de casos válidos	50		

a. 14 casillas (87,5%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,30.

Fuente. Elaboración propia

Cuadro 51. Medidas simétricas de Causas del empleo asalariado de las mujeres.

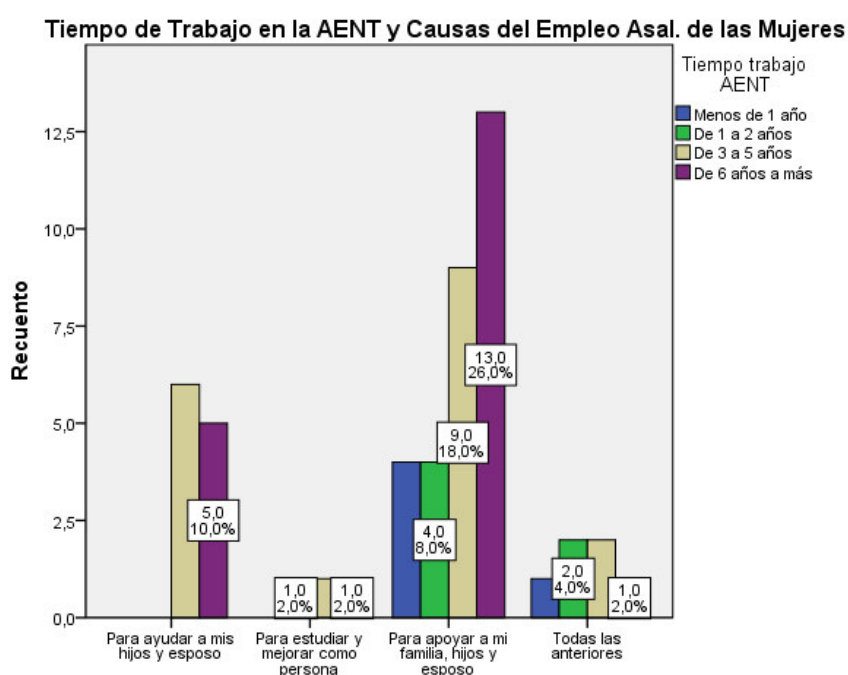
		Valor	Error típ. asint. ^a	T aproximada ^b	Sig. aproximada
Intervalo por intervalo	R de Pearson	-,256	,098	-1,836	,073 ^c
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	-,230	,120	-1,638	,108 ^c
N de casos válidos		50			

a. Asumiendo la hipótesis alternativa.

b. Empleando el error típico asintótico basado en la hipótesis nula.

c. Basada en la aproximación normal.

Fuente. Elaboración propia



Fuente. Elaboración propia

Gráfico 80. Tiempo de Trabajo en la AENT y Causas del Empleo Asal. de las mujeres.

Según el Gráfico 80 se comprueba relación directa entre el los años de trabajo en la AENT y las causas del empleo asalariado de las mujeres. Por ello el 26% de personas que tienen de 6 a más años de trabajo asume que las causas por las que decide incursionar en el empleo asalariado es para apoyar a su familia, hijos y esposo; igualmente el 18% que tienen de 3 a 5 años y el 8% que tienen menos de un año y de uno a 2 años trabajando en la AENT.

Finalmente, considerando los resultados de los Gráficos 77, 78 y 79 y 80 y partiendo del concepto de empoderamiento, el cual señala que “Consiste en dotar a las mujeres de mayor poder y control sobre sus propias vidas, implica la concientización, confianza en sí mismas, más oportunidades y un mayor acceso a los recursos y control de los mismos. El empoderamiento surge del interior, depende de ellas”; **se concluye que la Hipótesis 1 es verdadera en cuanto al acceso y control de los recursos, pero No es verdadera en cuanto al poder y control personal, el primero se comprueba por el acceso de las mujeres al empleo asalariado del banano orgánico, que es una oportunidad propiciada por el mercado laboral nacional e internacional, así como en el control de sus ingresos decidiendo cómo gastar su dinero; el poder y control personal de las mujeres se comprueba a través del menor uso de su dinero para sus estudios y gastos de recreación, y las causas de su incursión al empleo asalariado pensado en la familia y no en su desarrollo personal.**

Igualmente a partir de los resultados cualitativos, se concluye que el empoderamiento de las mujeres se da en el acceso y control de recursos, más no en el poder y control personal. Esto también depende del estado civil de las mujeres, en el caso de las solteras sin hijos, expresan su empoderamiento a través de la adquisición de bienes, como casas y artefactos, sin embargo es menor el uso de su dinero para los estudios y recreación, por tanto el acceso al empleo de las mujeres no genera empoderamiento total, aún falta la concientización de las mujeres para lograr el poder y controlar de sus vidas.

Hipótesis 2:

El tiempo de trabajo de las mujeres en la actividad agroindustrial del banano orgánico, modifica la división sexual del trabajo expresado en el trabajo reproductivo en el hogar y en el trabajo productivo en el centro laboral.

Resultado H2:

Para comprobar la Hipótesis 2, se ha cruzado dos (2) variables: Tiempo de trabajo en la actividad agroindustrial con tareas en el hogar por género y con decisiones en el hogar por género. Este cruce de variables nos permitirá verificar si el ingreso de las mujeres al empleo asalariado ha modificado la división sexual del trabajo en el hogar,

para luego comparar si hay cambios en la división sexual del trabajo en el centro de trabajo. El resultado de este cruce de variables se ha complementado con los datos cualitativos sobre la jerarquía ocupacional de las mujeres en sus centros de trabajo. (Ver cuadro N° 30).

Cuadro 52. Variable

Variable	Variable
Tiempo de trabajo en la actividad Agroindustrial del banano orgánico	Tareas en el hogar por género Decisiones en el hogar por género

Fuente. Elaboración propia

Cuadro 53. Resultado de procesamiento de Casos de Tareas hogar por género * Tiempo trabajo AENT

	Válidos		Casos Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
Tareas hogar por género * Tiempo trabajo AENT	50	100,0%	0	,0%	50	100,0%

Fuente. Elaboración propia

Cuadro 54. Tabla de contingencia Tareas hogar por género * Tiempo trabajo AENT

Recuento		Tiempo trabajo AENT				Total
		Menos de 1 año	De 1 a 2 años	De 3 a 5 años	De 6 años a más	
Tareas hogar por género	Mujeres lavan, limpian, cuidan los hijos, cocinan	0	0	1	1	2
	Hombres trabajan en el banano u otros.	0	0	1	6	7
	Hombres y mujeres comparten trabajo en la casa	2	3	4	2	11
	Esposa, mamá, suegra hacen labores de casa.	3	4	12	11	30
	Total	5	7	18	20	50

Fuente. Elaboración propia

Cuadro 55. Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	10,549 ^a	9	,308
Razón de verosimilitudes	11,943	9	,217
Asociación lineal por lineal	1,835	1	,175
N de casos válidos	50		

a. 14 casillas (87,5%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,20.

Fuente. Elaboración propia

Cuadro 56. Medidas simétricas

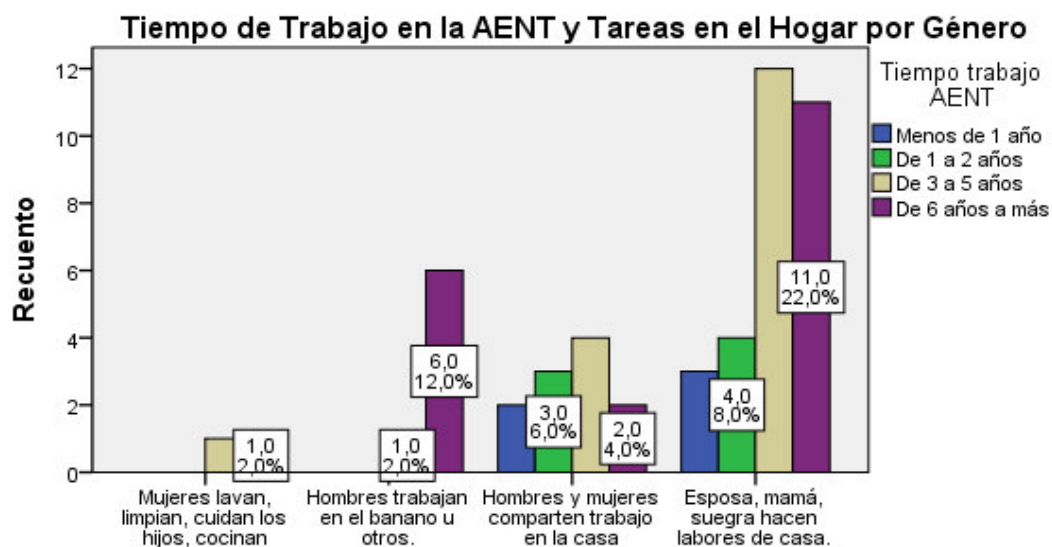
		Valor	Error típ. asint. ^a	T aproximada ^b	Sig. aproximada
Intervalo por intervalo	R de Pearson	-,194	,111	-1,367	,178 ^c
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	-,147	,139	-1,026	,310 ^c
N de casos válidos		50			

a. Asumiendo la hipótesis alternativa.

b. Empleando el error típico asintótico basado en la hipótesis nula.

c. Basada en la aproximación normal.

Fuente. Elaboración propia



Fuente. Elaboración propia

Gráfico 81. Tiempo de Trabajo en la AENT y Causas del Empleo Asal. de las mujeres.

Según el Gráfico 81, se concluye que en la división sexual del trabajo en el hogar permanecen las tareas asignadas a las mujeres a través del trabajo reproductivo o de cuidado aun cuando las mujeres han ingresado al empleo asalariado del banano orgánico. El 22% de entrevistados y entrevistadas que tienen de 3 a 5 años laborando en el banano orgánico y el 8% que tienen menos de 1 año y de 1 a 2 años en el mismo sector laboral confirma que el trabajo reproductivo lo hacen las esposas, mamás y suegras. Asimismo el 12% señala que los hombres sólo trabajan en el banano orgánico y no hacen ninguna labor en el hogar. Es menor la participación de hombres y mujeres que compartan el trabajo de la casa.

Cuadro 57. Resumen del procesamiento de los casos

	Casos					
	Válidos		Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
Decisiones por género * Tiempo trabajo AENT	50	100,0%	0	,0%	50	100,0%

Fuente. Elaboración propia

Cuadro 58. Tabla de contingencia Decisiones por género * Tiempo trabajo AENT

Recuento		Tiempo trabajo AENT				Total
		Menos de 1 año	De 1 a 2 años	De 3 a 5 años	De 6 años a más	
Decisiones por género	Lo relacionada al hogar, los hijos son asumidas por las mujeres	0	0	3	3	6
	Las mejoras en la casa, comprar moto, artefactos u otro es asumida por los hombres.	0	0	1	4	5
	Las decisiones son compartidas	5	7	13	13	38
	La mujer decide sobre el hogar, el hombre compras y mejoras en casa	0	0	1	0	1
	Total	5	7	18	20	50

Fuente. Elaboración propia

Cuadro 59. Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	8,512 ^a	9	,484
Razón de verosimilitudes	10,919	9	,281
Asociación lineal por lineal	3,438	1	,064
N de casos válidos	50		

a. 13 casillas (81,3%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,10.

Fuente. Elaboración propia

Cuadro 60. Medidas simétricas

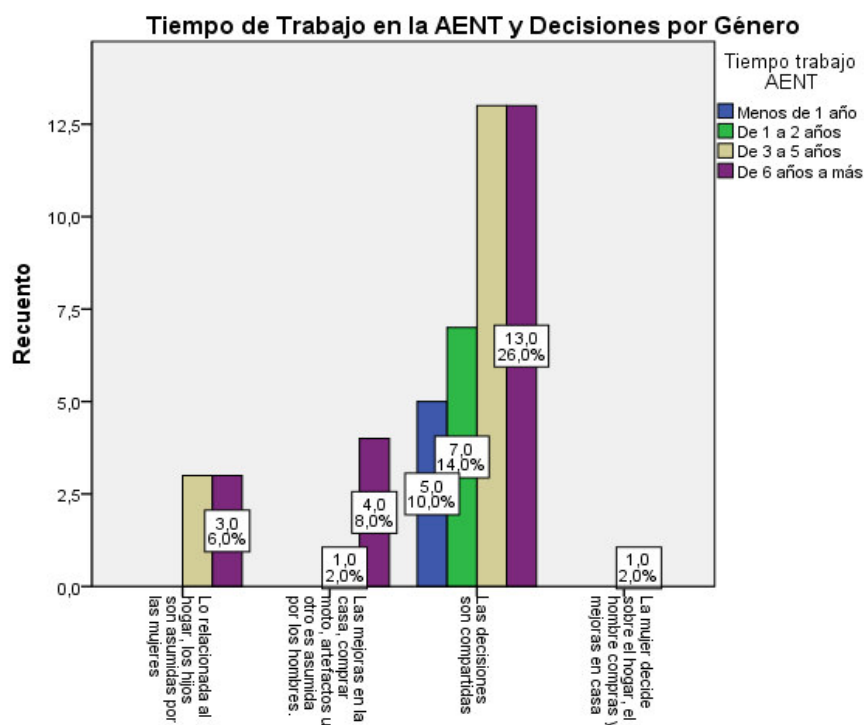
		Valor	Error típ. asint. ^a	T aproximada ^b	Sig. aproximada
Intervalo por intervalo	R de Pearson	-,265	,081	-1,903	,063 ^c
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	-,297	,100	-2,152	,036 ^c
N de casos válidos		50			

a. Asumiendo la hipótesis alternativa.

b. Empleando el error típico asintótico basado en la hipótesis nula.

c. Basada en la aproximación normal.

Fuente. Elaboración propia



Fuente. Elaboración propia

Gráfico 82. Tiempo de Trabajo en la AENT y Decisiones por Genero

Según el Gráfico 82, se concluye que el tiempo de trabajo en la AENT ha influido en las decisiones por género, es decir el acceso al empleo asalariado de las mujeres ha influido para que en los hogares las decisiones sean compartidas o consensuadas por hombres y mujeres. El 10% de personas que tienen menos de un año de trabajo afirma que las decisiones son compartidas, al igual que el 14% que tiene 1 a 2 años laborando y el 26% que tiene de 3 a 5 años y de 6 años a más. Sin embargo se mantiene la división sexual del trabajo expresada en la importancia económica y valoración social del tipo de decisiones, es decir las mujeres siguen asumiendo las decisiones asociadas al rol reproductivo, tales como tareas de la casa y cuidado de los hijos e hijas son asumidas por las mujeres y las relacionadas a la compra de bienes inmuebles y mejoras en la propiedad son asumidas por los hombres.

Según los Gráficos 81 y 82, se concluye que el ingreso y tiempo de las mujeres al empleo asalariado del banano orgánico, ha generado mínimos avances respecto a la modificación de la división sexual del trabajo en los hogares, el trabajo reproductivo mantienen las funciones y tareas asignadas culturalmente como exclusivas para las mujeres y si bien también hay avances respecto a la toma de decisiones compartidas en los hogares, se puede hablar de una subdivisión sexual del trabajo en el hogar, ya que las decisiones de importancia económica son asumidas por los hombres y las decisiones de cuidado siguen siendo asumidas por las mujeres.

Asimismo para comprobar la hipótesis 2 se ha creído conveniente detallar los resultados relacionados a la división sexual del trabajo en el hogar y en el centro de trabajo. (Ver Cuadro 61).

Cuadro 61. División Sexual del Trabajo en el Hogar y en el Centro de Trabajo

División Sexual del Trabajo en el Hogar Tiempo de Trabajo en el Hogar:	División Sexual del Trabajo en el Centro de Trabajo Horas de trabajo diarias:
<ul style="list-style-type: none"> De 2 a 4 horas: 13% de hombres y 12% mujeres. No realiza Tareas en el Hogar: 21% de hombres y 2% de mujeres. 	<ul style="list-style-type: none"> 76% de hombres y mujeres trabaja más de 8 horas diarias. 24% de hombres y mujeres trabaja 8 horas.

Tareas designadas para Hombres y Mujeres en el Hogar:	Jerarquía Ocupacional:																		
<ul style="list-style-type: none"> • 22% de hombres y 8% de mujeres, afirma que la esposa, mamá y suegra hacen labores de la casa. • El 6% de hombres y 5% de mujeres, afirma que tanto hombres como mujeres comparten el trabajo en la casa. 	<table> <tr> <th>Cargo</th><th>Hombres</th><th>Mujeres</th></tr> <tr> <td>Obreros del campo (cortador y traslado del banano)</td><td>6</td><td>0</td></tr> <tr> <td>Obrero del Empaque</td><td>10</td><td>2</td></tr> <tr> <td>Supervisor</td><td>1</td><td>0</td></tr> <tr> <td>Jefe de cuadrilla</td><td>1</td><td>0</td></tr> <tr> <td>Total</td><td>18</td><td>2</td></tr> </table>	Cargo	Hombres	Mujeres	Obreros del campo (cortador y traslado del banano)	6	0	Obrero del Empaque	10	2	Supervisor	1	0	Jefe de cuadrilla	1	0	Total	18	2
Cargo	Hombres	Mujeres																	
Obreros del campo (cortador y traslado del banano)	6	0																	
Obrero del Empaque	10	2																	
Supervisor	1	0																	
Jefe de cuadrilla	1	0																	
Total	18	2																	
Trabajos complementarias al trabajo asalariado del banano orgánico:	Capacitación en el centro de trabajo:																		
<ul style="list-style-type: none"> • 26% de hombres y 2% de mujeres se dedican a la pequeña agricultura. • 2% de hombres y 7% de mujeres se dedican a pequeños negocios como bodegas, venta de comida, chicha, crianza de animales. Los hombres al servicio de transporte menor (mototaxis). 	<ul style="list-style-type: none"> • 19% de hombres y 3% de mujeres se capacitan sobre procedimiento del tratamiento y embalaje de banano orgánico y el comercio justo. 																		
Toma de Decisiones en el Hogar:	Cargos sindicales:																		
<ul style="list-style-type: none"> • 31% de hombres y 7% de mujeres afirman que las decisiones son compartidas. • 1% de hombres y 5% de mujeres, afirma que las decisiones relacionadas al hogar y los hijos son asumidas por las mujeres. • 3% de hombres y 2% de mujeres, afirma que las mejoras en la casa, comprar moto, artefactos u otros son asumidos por los hombres. 	<ul style="list-style-type: none"> • 19% de hombres y 7% de mujeres están afiliados al sindicato. • 7% de hombres y 6% de mujeres no están afiliados al sindicato. • 4% de hombres y 2% de mujeres han asumido el cargo de Sec. De Economía. • 4% de hombres y 0% de mujeres asumen el cargo de Sec. De Defensa. 																		

Fuente. Elaboración propia

Según el Cuadro 61 y el cruce de variables de los gráficos 81 y 82, se comprueba que la **Hipótesis 2 No es verdadera**, dado que las prácticas culturales, participación, funciones y roles asumidos como parte de la división sexual del trabajo tanto en el hogar como en el centro laboral son similares, es decir las que tienen mayor valoración social, jerárquica y económica es asumida por los hombres y las que representan menor jerarquía y participación es asumida por las mujeres. Por tanto se concluye que el ingreso y tiempo de trabajo de las mujeres no modifica totalmente la división sexual del trabajo ni en el hogar expresado en el trabajo reproductivo ni el centro de trabajo expresado en el trabajo productivo, se ha generado subdivisión sexual del trabajo tanto en el trabajo productivo como reproductivo.

Es así que menos hombres asumen tareas domésticas, por tanto dedican menos horas del trabajo a las labores domésticas, más hombres trabajan en el empleo asalariado del banano orgánico, por tanto ocupan cargos de mayor jerarquía en el centro de trabajo, más hombres se dedican a la pequeña agricultura, más mujeres al comercio por menor,

en el centro de trabajo la capacitación es mayor para los hombres, respecto a la toma de decisiones en el hogar es importante señalar que son compartidas, sin embargo las mujeres siguen asumiendo las decisiones relacionadas al hogar y el cuidado de los hijos, las decisiones relacionadas a inversiones son asumidas por los hombres. Finalmente los cargos sindicales y afiliación al sindicato son mayoritarios para los hombres.

Hipótesis 3 – H3:

Las condiciones laborales de trabajadores y trabajadoras del banano orgánico están determinadas por las normas legales formales y prácticas culturales relacionadas al trabajo rural agrícola.

Resultado H3:

Se hará cruce de variables cuantitativas y cualitativas, resumiendo los resultados en el siguiente cuadro 62:

Cuadro 62. Resumen del resultado de variables cualitativas y cuantitativa

Variable (normas laborales)	Descripción	Práctica Formal	Práctica Cultural	Déficit Incumplimiento /
Tiempo de trabajo	D.S. N° 007-2002-TR. TUO de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobre tiempo. 8 horas. 03/07/2002. Art. 1.- La jornada de trabajo es de 8 horas diarias o 48 semanales como máximo. Según Ley 27360 – Ley de Promoción Agraria. La jornada laboral puede ser acumulativa. D.S. N° 007-2002-TR. Art. 9. El trabajo en sobre tiempo es voluntario, tanto en su otorgamiento como en su prestación, salvo casos justificados que implique la continuidad de la actividad productiva. D.S. N° 007-2002-TR. Artículo 10.- El tiempo trabajado que exceda a la jornada diaria o semanal se considera sobre tiempo y se abona con un recargo a convenir, que para las dos primeras horas no podrá ser inferior al veinticinco por ciento (25%) por hora calculado sobre la remuneración percibida por el trabajador en función del valor hora correspondiente y treinta y cinco por ciento (35%) para las horas restantes.	24% trabaja 8 horas	76% trabaja más de 8 horas diarias.	-52%
		6,3% No trabajan horas extras	---	0%
		91,7% de los trabajadores/as pagan sólo si exceden la jornada semanal de 48 horas.	---	0%
Tipo de contrato	Según Ley 27360 – Ley de Promoción Agraria. Se paga horas extras sólo si excede las 48 horas semanales. Régimen especial laboral Ley N° 27360 – Ley de Promoción Agraria.	96% tiene contrato según Ley N° 27360.	4% tiene contrato temporal (no se justifica ya que el banano orgánico se produce durante todo el año).	4%
Forma de pago	Según Ley 27360. Remuneración diaria de S/29.26 (\$ 11.42) (incluye CTS y gratificaciones). El salario se percibe por día trabajado.	58% recibe salario según Ley 27360 y adicional el bono por productividad.	---	0%
		42% Sólo salario según Ley N° 27360.		
	Entrega de boletas de pago.	96% si recibe boletas de pago	4% no recibe boletas de pago.	4%

Vacaciones, descanso semanal	Según Ley 27360: 15 días por año completo de servicio.	90% si tiene vacaciones y descanso semanal.	10% no tiene vacaciones ni descanso semanal.	10%
Salud y seguridad en el Trabajo	Conocimiento de la Ley N° 29783 de Seguridad y Salud en el Trabajo - SST.	60% si conoce la Ley N° 29783 – SST.	40% no conoce la Ley N° 29783 – SST.	20%
	Medidas de seguridad y salud en el trabajo.	52% afirma que su centro de trabajo tiene las medidas de SST.	16% afirma que no existen medidas de SST en su centro de trabajo.	36%
	Accidentes de trabajo.	58% afirma que no se han producido accidentes en su centro de trabajo.	22% afirma que se han producido de 1 a 2 accidentes. 20% afirma que se han producido de 3 a más accidentes.	16%
	Transporte de traslado al trabajo. No establece la Ley 27360	No existe regulación legal.	64% se trasladada en camión de la empresa 28% en moto 8% camina a su centro de trabajo.	---
Hostilidad Laboral	D.L. N° 728 Ley de Productividad y Competitividad Laboral – D.S. N° 003-97-TR. Art. 24 de la Constitución Política del Perú. Art.30, establece: El acoso laboral, también conocido como acoso moral, hostigamiento laboral o “mobbing”, es la acción de una persona o grupo de personas que tienen como objetivo producir miedo o terror del afectado hacia su lugar de trabajo. La víctima recibe violencia psicológica, estos actos pueden venir de un jefe a subalternos o viceversa, la víctima puede renunciar o pedir traslado de área. Son actos de hostilidad laboral: El acto de violencia o el faltamiento grave de palabra en agravio del trabajador o de su familia: “la relación de trabajo a diferencia de la esclavitud y la servidumbre, no es una sumisión personal y total al patrón”.	54% no existen de casos de hostilización laboral.	28% afirma que no se denuncia. 10% ha visto un caso. 8% ha visto tres o más casos de abuso verbal u hostilización.	8%

Libertad sindical Afiliación sindical	<p>Ley N° 25593 - TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo y su Reglamento D.S. 010-2003-TR – 05/10/2013). Regula la libertad sindical, la negociación colectiva y la huelga.</p> <p>Artículo 2.- El Estado reconoce a los trabajadores el derecho a la sindicación, sin autorización previa, para el estudio, desarrollo, protección y defensa de sus derechos e intereses y el mejoramiento social, económico y moral de sus miembros.</p>	<p>16% no se afilia por desinterés. 14% por desconocimiento del sindicato. 4% no tiene tiempo.</p>	<p>48% no se afilia al sindicato por temor al despido por parte de su empleador.</p>	-14%
Negociación colectiva	<p>Decreto Supremo N° 010-2003-TR 05/10/2003. Artículo 41: Convención colectiva de trabajo es el acuerdo destinado a regular las remuneraciones, las condiciones de trabajo y productividad y demás, concernientes a las relaciones entre trabajadores y empleadores, celebrado, de una parte, por una o varias organizaciones sindicales de trabajadores o, en ausencia de éstas, por representantes de los trabajadores interesados, expresamente elegidos y autorizados y, de la otra, por un empleador, un grupo de empleadores, o varias organizaciones de empleadores.</p>	<p>10% afirma que si les otorgan licencia sindical. 32% les otorgan licencia y el descuento sindical por planilla.</p>	<p>50% afirma que no hay negociación colectiva</p>	-8%
Derechos de las mujeres trabajadoras Despidos por maternidad	<p>Ley de Productividad y Competitividad Laboral Artículo 29. Es nulo el despido que tenga por motivo: e) “El embarazo, si el despido se produce en cualquier momento del periodo de gestación o dentro de los 90 días posteriores al parto. Se presume que el despido tiene por motivo el embarazo si el empleador no acredita en este caso la existencia de causa justa para despedir. Lo dispuesto en el presente inciso es aplicable siempre que el empleador hubiere sido notificado documentariamente del embarazo de forma previa al despido y no enerva la facultad del empleador de despedir por causa justa”.</p>	<p>96% afirma que no se dan despidos por maternidad.</p>	<p>4% afirma que si se dan estos despidos. Algunas prácticas comunes que justifican el no trabajo de las mujeres durante la gestación son: “Las mujeres deciden renunciar al estar embarazadas”. “Si se producen estos despidos por maternidad, pero no se denuncian”.</p>	4%
Cumplimiento del pre, post natal y la	<p>Ley N° 26644 -27/06/1996. Descanso pre y post natal, la trabajadora gestante tiene derecho a gozar de 45 días de descanso pre natal y 45 días post natal. El descanso post</p>	<p>68% afirma que se cumplen los</p>	<p>4% afirma que sólo se cumple el pre y el post natal.</p>	36%

hora de lactancia diaria.	natal se extenderá por 30 días adicionales en los casos de nacimiento múltiple.	derechos establecidos.	2% sólo se cumple la hora de lactancia materna. 26% afirma que no se cumplen ningún derecho de las mujeres en gestación. 62% afirma que no se contrata mujeres embarazadas. Las frases más destacadas respecto al tema son: “Las mujeres embarazadas no buscan empleo asalariado, es peligroso”.	
Contratación de mujeres embarazadas.		38% afirma que si se contrata mujeres embarazadas.		-24%
Hostigamiento sexual	Ley N° 27942- Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual – 5/02/2003. Artículo 4.- De los conceptos 4.1 El hostigamiento sexual típico o chantaje sexual consiste en la conducta física o verbal reiterada de naturaleza sexual o sexista no deseada o rechazada, realizada por una o más personas que se aprovechan de una posición de autoridad o jerarquía o cualquier otra situación ventajosa, en contra de otra u otras, quienes rechazan estas conductas por considerar que afectan su dignidad, así como sus derechos fundamentales.	66% afirma que no han ocurrido casos de acoso sexual. 4% afirma que si ha presentado un (1) caso.	30% afirma que si existen casos pero no se denuncian.	40%
TOTAL				80%
<i>Fuente. Elaboración propia</i>				

Según el resumen del Cuadro 62, se comprueba que **la Hipótesis 3 es Verdadera**, concluyéndose que existe 80% de brecha entre el cumplimiento de las normas laborales formales y las normas culturales en el espacio laboral. Destaca el incumplimiento con - 52% del horario de trabajo formal de las ocho horas, las medidas de seguridad y salud en el trabajo tienen un déficit del 36%, el déficit de -16% de cumplimiento de la libertad sindical y de los derechos de las mujeres asalariadas, tales como el déficit del 4% de cumplimiento del derecho a no despido laboral por maternidad, de 36% de déficit de cumplimiento del pre y post natal, de - 24% de déficit de cumplimiento respecto a la contratación de mujeres embarazadas y de 40% de déficit de cumplimiento de no acoso sexual en el centro de trabajo.

A partir de la concepción de igualdad de género en el empleo que “Hace alusión a la reducción de las brechas de desigualdad en el empleo, a partir del reconocimiento de la discriminación que afecta principalmente a las mujeres en el empleo, pues a pesar de su masiva incorporación al empleo, existen brechas salariales, de ejercicio de derechos, de participación sindical y de no conciliación entre la vida familiar y laboral”(OIT, 2011).

El déficit presentado en el Cuadro 62, respecto al ejercicio de los derechos de las mujeres asalariadas, tales como no despidos por maternidad, no contratación de mujeres embarazadas, cumplimiento del pre y post natal, así como el acoso sexual, se presentan como obstáculos por superar para lograr la igualdad de género en el empleo.

Igualmente, siguiendo el concepto de Relaciones de Género, el cual establece que es un “Sistema social (normativo, cultural, de ejercicio de derechos, ciudadanía) que construye relaciones de poder entre hombres y mujeres, y con una posición de subordinación de las mujeres en el espacio público y privado”, según el déficit presentado en el Cuadro 62, se concluye que se cumple con dicho postulado, ya que si bien las mujeres han ingresado al empleo asalariado cambiando su rol reproductivo asignado culturalmente como principal, el sistema normativo cultural establece su permanencia o no en el centro de trabajo, mientras estas relaciones de género en el sistema productivo se sostengan principalmente por las

normas culturales no se avanzará en cambiar la subordinación de las mujeres en el espacio laboral.

CAPITULO VI: IMPACTOS

6.1 Propuesta para la solución del problema

Considerando la continuidad de las políticas laborales de parte del Estado, es necesario el desarrollo de propuestas tripartitas, que involucre compromiso de los trabajadores y trabajadoras, de las empresas y el Estado.

a) Representación de los trabajadores/as:

Fortalecer la capacidad de representación de los trabajadores/as, es decir fomentar la organización sindical según marco legal vigente, considerado las cuotas de participación femenina tanto como afiliadas como para ocupar cargos sindicales. Esto permitiría el fortalecimiento interno para la negociación colectiva así como el poder de representación en espacios externos de diálogos social local, sectorial y nacional.

b) Promoción de la Educación y Comunicación en Derechos Laborales

Se trata de educación alternativa, es decir a partir de las experiencias en los centros de trabajo, se trata de identificar las principales vulneraciones a los derechos laborales, procedimientos para su exigencia ante la Dirección de Trabajo y Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, y acompañamiento durante los procesos de denuncia. Asimismo el tema educativo se complementa con procesos comunicacionales, no sólo de difusión de los derechos laborales, así también de la capacidad de respuesta de los trabajadores/as

frente a los comunicados difundidos en los diversos medios de comunicación sobre el crecimiento agroexportador obviando los aspectos negativos de las condiciones laborales.

c) Fomento del diálogo social

Consideramos que la concertación y negociación de propuestas de políticas públicas de mejoras laborales y económicas para el sector laboral del banano orgánico, se debe hacer en los espacios de diálogo social existentes como los Consejos Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo - CRTPE, el Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo – CNTPE, ambos espacios están integrados por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, los gremios empresariales como la Confederación Nacional de Instituciones Empresariales Privadas - CONFIEP, la Sociedad Nacional de Industrias – SIN, la Cámara de Comercio de Lima y de las regiones del país, los Sindicatos como la Central General de Trabajadores del Perú - CGTP, la Central Unitaria de Trabajadores del Perú – CUT Perú, la Central Autónoma de Trabajadores del Perú - CATP y la Central de Trabajadores del Perú - CTP.

Así también es necesario el diálogo bipartito entre sindicatos y empresas productoras y compradoras del banano orgánico, ya que daría respuesta inmediata a mejoras laborales beneficiando a los trabajadores/as y a las empresas en el marco del cumplimiento de estándares laborales internacionales a los cuales se suscribe en el marco del Comercio Justo, el Pacto Global entre otros.

Este acápite incluye la elaboración de Estudios de Caso de las condiciones laborales focalizadas por empresa, así como su presentación a las empresas y el seguimiento a los acuerdos de la negociación.

d) Incidencia Política

Se trata desde los trabajadores/as cambios normativos nacionales y cumplimiento de normas y acuerdos internacionales sobre igualdad de género y no discriminación en el empleo:

- Aprobación de un Proyecto de Ley sobre Guarderías Infantiles. El objeto de la Ley es actuar a favor de la protección de la niñez, implementando para ello guarderías infantiles en principales empresas agroindustriales, como las asociaciones

bananeras, que generen empleo asalariado en el país. Esto permitirá promover el empleo asalariado de hombres y mujeres, con el debido cuidado de sus hijos/as menores, evitando conflictos familiares y futuros problemas sociales que afectan a los jóvenes. Este proyecto de Ley involucra al Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables – MIMVP, a las empresas y a los trabajadores/as quienes deben asumir los costos adicionales del cuidado de sus menores hijos/as.

- Modificatoria de la Ley N° 27360 – equiparando los derechos de los trabajadores/as del sector agrario a los del sector privado en general.
- Incorporación de la situación sociolaboral de trabajadores/as del sector agrario del banano orgánico en los Informes Anuales de cumplimiento de la Ley Igualdad de Oportunidades – Ley N° 28983 – 16/03/2007.
- Cumplimiento de Normas Internacionales y de la OIT:
 1. Convenio 183 sobre protección a la maternidad. No ratificado por el Estado peruano.
 2. Convenio 156 sobre los trabajadores con responsabilidades familiares – 1981 – 16/06/1986
 3. Convenio N° 100 sobre igualdad en la remuneración. 1951. 01/02/1960.
 4. Convenio N° 111 Sobre la No Discriminación en el empleo y ocupación. 1958. 10/08/1970.
 5. Convención Sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer – CEDAW.

6.2 Costos de implementación de la Propuesta (Proyecto Anual)

Cuadro 63. 5.2 Costos de implementación de la Propuesta

Nº	Rubros	Costo Anual	
		S/.	\$
1	Administración		
	Alquileres	31.600	11.491
	Servicios y útiles de oficina	15.640	5.687
			0
2	Difusión		0
	Publicaciones	9.600	3.491
			0
			0
3	Equipos		0
	Informática	2.800	1.018
			0
4	Honorarios		0
	Pagos profesionales a consultores	54.500	19.818
			0
5	Gastos de operación		0
	Incidencia política regional y nacional	39.220	14.262
			0
6	Otros		0
	Reuniones y seguimiento	13.500	4.909
			0
7	Salarios	187.750,98	68.273
			0
8	Capacitación		0
	Materiales e impresiones	26.300	9.564
			0
9	Viajes		0
	Transporte	48.610	17.676
	Viáticos	33.330	12.120
		462.851	168.309

Fuente. Elaboración propia

6.3 Beneficios que Aporta la Propuesta.

- Incremento de la afiliación sindical y el poder de negociación de los trabajadores y trabajadoras del sector agroexportador del banano orgánico.
- Trabajadores y trabajadoras del banano orgánico mejoran sus conocimientos sobre los derechos laborales y los procedimientos de exigencia legal en las instituciones estatales e internacionales sobre el Comercio Justo.
- Disminución de la conflictividad laboral a través de la práctica del diálogo social tripartito y bipartito para concertar las mejoras laborales del sector agroexportador del banano orgánico.
- Políticas públicas laborales que mejoren la situación sociolaboral y disminución de la pobreza en zonas rurales agrícolas de Sullana.
- Cumplimiento de normas nacionales e internacionales sobre igualdad de género en el empleo permiten promover y sostener el empleo asalariado de las mujeres de zonas rurales agrícolas agroexportadoras del banano orgánico.

CONCLUSIONES

Las conclusiones de la Tesis, son las siguientes:

I. Características Sociodemográficas:

- La fuerza laboral del sector agrario del banano orgánico es principalmente joven, tanto hombres como mujeres están en las edades de 24 a 29 (11 de hombres y 6% de mujeres) y de 30 a 35 años (8% de hombres y 4% de mujeres).
- El estado civil de entrevistados y entrevistadas es el casado/ conviviente (26% de hombres y 6% de mujeres) y solteros/as (9% de hombres y mujeres), tienen de 1 a 3 hijos, en el caso de las mujeres madre solteras, tienen sólo un hijo. Las mujeres y hombres mayores de 40 años tienen el mayor número de hijos/as de 4 a 5 en promedio.
- El grado de estudios promedio de los trabajadores/as del banano orgánico es el nivel de secundaria completa, 19% en el caso de los hombres y 4% en el caso de las mujeres.
- Predomina la vivienda propia, el número de integrantes por familia es en promedio de 4 a 6 integrantes por familia en cada hogar. Las mujeres solteras con hijos viven solas, pero en viviendas cercanas a sus padres, esto para que les apoyen con el cuidado del niño durante sus horas de trabajo.
- Antes de la llegada de la agroindustria del banano orgánico, el material de las viviendas era de material rústico, como quinchá y barro, ahora son de concreto y con divisiones para la familia. En el Centro Poblado de Huangalá, ha mejorado el acceso a servicios básicos, como agua potable en el domicilio y luz eléctrica.
- El 40% de hombres y mujeres tienen de 6 años a más de trabajo en la agroindustria del banano orgánico, 36% de 3 a 5 años, 14% de 1 a 2 años, y menos de 1 año el 10% de entrevistados.
- Tanto para hombres y mujeres predomina la pequeña agricultura con el 56%, 18% se dedica a otras actividades como el comercio y el transporte menor y 26% no tiene otra ocupación adicional. Las mujeres se dedican a otras ocupaciones

diferentes a la pequeña agricultura, como la venta de licores, crianza de animales, venta de comida y chicha.

II. Condiciones de Trabajo:

- La agricultura de exportación no tradicional (AENT), es parte de las políticas de inversión del Estado para el desarrollo rural, motivo por el cual cuenta con beneficios arancelarios y con derechos laborales reducidos a la mitad respecto de los derechos del sector privado. Asimismo la AENT, es parte de los sectores productivos, al igual que la minería que forman parte de la apertura comercial y de principales fuentes de empleo en zonas agrícolas costeras.
- La organización del trabajo en las asociaciones de productores del banano orgánico es del tipo estructural, de la configuración de burocracia mecánica, cumple con los supuestos de metas, funciones por productividad, especialización por experiencia personal adquirida en el proceso de socialización y coordinación por autoridad vertical.
- Según la tendencia latinoamericana en el empleo que señala cambios en la estructura ocupacional (subcontratación, trabajo a domicilio, otros) y es la etapa donde se incorporan las mujeres, proceso similar está ocurriendo en zona la rural del presente estudio, la influencia del mercado global ha cambiado la estructura ocupacional en zonas rurales y agrícola del banano orgánico, por tanto con cambios en la división sexual del trabajo, expresado en el trabajo productivo y reproductivo.
- Si en zonas urbanas la mayor incorporación de las mujeres se dio en los 60 con el auge de la urbanización e industrialización, en zonas rurales esta incorporación se da con la llegada de la agroindustria para la exportación, en este caso con la producción y exportación del banano orgánico.
- El derecho laboral con mayor porcentaje de incumplimiento es la jornada laboral, es así que el 76% de entrevistados dijo que trabaja más de 8 horas diarias y el 24% trabaja 8 horas. Según la Ley 27360 – Ley de Promoción Agraria, puede haber jornadas acumulativas, siempre que a la semana no excedan las 48 horas establecidas en la norma laboral.

- De los entrevistados y entrevistadas, el 96% tiene contrato según Ley N° 27360 y el 4% tiene contrato temporal pese a que el banano orgánico se produce durante todo el año.
- De los entrevistados y entrevistadas, el 58% recibe salario según Ley 27360 y el bono adicional por productividad. El 42% sólo salario según Ley N° 27360, S/29.26 (\$ 11.42) diarios, e incluye CTS y gratificaciones.
- El 90% de entrevistados y entrevistadas, si tiene vacaciones por cada año de trabajo y descanso semanal. El 10% no tiene vacaciones ni descanso semanal, debido a que no tenido continuidad en el trabajo o de lo contrario no han cumplido el año de trabajo establecido en la norma laboral.
- Sobre el cumplimiento de la Ley N° 29783 de Seguridad y Salud en el Trabajo – SST, el 60% si conoce la Ley N° 29783 – SST, 40% no conoce la Ley N° 29783 – SST, 52% afirma que su centro de trabajo tiene las medidas de SST, 16% afirma que no existen medidas de SST en su centro de trabajo, 58% afirma que no se han producido accidentes en su centro de trabajo; el 22% afirma que se han producido de 1 a 2 accidentes, el 20% afirma que se han producido de 3 a más accidentes.
- No existe regulación legal sobre el transporte de personal de traslado hacia el centro de trabajo. El 64% de trabajadores y trabajadoras se traslada en el camión de la empresa, donde van los insumos de producción, el 28% en moto y el 8% camina a su centro de trabajo.
- El 54% de entrevistados dice que no existen casos de hostilización laboral o “mobbing”, el 28% afirma que no se denuncia, el 10% ha visto un caso y el 8% ha visto tres o más casos de abuso verbal u hostilización.
- Sobre la afiliación sindical, el 48% no se afilia al sindicato por temor al despido por parte de su empleador. El 16% no se afilia por desinterés, el 14% por desconocimiento del sindicato y el 4% no tiene tiempo.
- Sobre la negociación colectiva, el 50% afirma que no hay negociación colectiva, 10% afirma que si les otorgan licencia sindical, el 32% les otorgan licencia y el descuento sindical por planilla.

- Existe relación directa entre sindicato, cumplimiento de derechos laborales y mejoramiento de las condiciones de vida, relación que se complementa con la gestión de las Asociación de productores en el marco del Comercio Justo.

Derechos de las Mujeres Trabajadoras:

- El 96% de entrevistados y entrevistadas afirma que no se dan despidos por maternidad. 4% afirma que si se dan estos despidos. Algunas prácticas comunes que justifican el no trabajo de las mujeres durante la gestación son: “Las mujeres deciden renunciar al estar embarazadas”. “Si se producen estos despidos por maternidad, pero no se denuncian”.
- El 68% de entrevistados afirma que se cumplen los derechos del pre y post natal establecido en la **Ley N° 26644 -27/06/1996** - Descanso pre y post natal. El 4% afirma que sólo se cumple el pre y el post natal. El 2% sólo se cumple la hora de lactancia materna. El 26% afirma que no se cumplen ningún derecho de las mujeres en gestación.
- Sobre la contratación de mujeres embarazadas, el 38% afirma que si se contrata mujeres embarazadas, el 62% afirma que no se contrata mujeres embarazadas.
- Sobre el hostigamiento sexual, el 66% afirma que no han ocurrido casos. El 4% afirma que si ha presentado un (1) caso y el 30% afirma que si existen casos pero no se denuncian.

Se concluye que las condiciones laborales, existe el 80% de brecha entre el cumplimiento de las normas laborales formales y las normas culturales en el espacio laboral. Esto puede deberse a que en zonas rurales los derechos formales se desconocen ya que los empleadores la integran pequeños agricultores, los que antes de la llegada de agroexportación del banano orgánico, desarrollaban la agricultura familiar, con la llegada del banano orgánico tuvieron que asociarse, pasando a ser empleadores, teniendo en ocasiones conflictos por la afiliación sindical y por denunciar sus derechos laborales, ya que el empleador es parte de la Asociación que es el empleador y padre al mismo tiempo del trabajador y trabajadora asalariada.

III. Género:

- El ingreso de las mujeres al empleo asalariado significa el cambio de posición social, ahora forma parte de la fuerza de producción asalariada, tiene derechos laborales y ha ingresado al espacio público, sin embargo en el espacio familiar el orden jerárquico se mantienen, ubicando a las mujeres como responsables del trabajo del cuidado y el trabajo asalariado por tanto sigue siendo complementario. Las mujeres solteras han mejorado su poder de compra, tienen casas propias, artefactos u otros bienes adquiridos por la retribución de su trabajo asalariado del banano orgánico.
- Las políticas de fomento del empleo, como lo es la Ley 27360 – Ley de Promoción Agraria, no consideró el enfoque de género en su formulación y aplicación, por tanto es inexistente regulación legal de corresponsabilidad del trabajo del cuidado, las mujeres se han insertado al empleo asalariado del banano orgánico, es la familia extendida, como madres y suegras quienes sostienen el trabajo del cuidado, no hay responsabilidad ni del Estado, ni de la parte empleadora.
- Si bien no hay mayor estadística sobre despidos por maternidad, existe prácticas culturales que impiden la exigencia de derechos de maternidad, pues en general las mujeres deciden renunciar al trabajo, para no poner en peligro su salud y la del niño, además que el empleador es su familiar cercano o su padre. Sin embargo hay opiniones que señalan que no se contratan mujeres embarazadas, porque trabajar en el banano orgánico implica permanecer parados de 8 a más horas.
- Las causas de inserción de las mujeres al empleo asalariado del banano orgánico, son la nupcialidad, la fecundidad y por factores sociales y culturales que han cambiado con la llegada de la producción del banano orgánico, ahora es común que las mujeres busquen empleo asalariado y más aún si son madres solteras, así como la persistencia de la pobreza en zonas rurales.
- Las características de producción del banano orgánico define la división sexual en el centro de trabajo, doce (12) funciones se asignan a los hombres y solo dos (2) para las mujeres. La agroexportación del banano orgánico ha incorporado elementos del modelo de producción del Fordismo, se centra en la producción a

través de la división social y técnica del trabajo, es un trabajo mecánico y de producción estandarizada.

- En los centros laborales de las asociaciones bananeras podemos distinguir tres (3) formas de subjetividad expresadas en mitos asociadas a la feminidad, como: el mito de la maternidad, de la pasividad erótica femenina y el mito del amor romántico. Estos mitos se expresan en los espacios familiares y en el espacio privado como son los centros laborales.
- De acuerdo a las subjetividades de género, en el espacio laboral se conjugan tres modos de subjetivación femenina¹⁰⁹, es decir si bien la de ser madres y formar familia sigue siendo prioridad (modo tradicional de subjetivación femenina), también se presenta como importante la inserción laboral como apoyo económico familiar y personal, en paralelo con la maternidad (modo transicional), y al mismo tiempo hay expresiones de formas de vida distintas a las tradicional y transicional, como es el caso de las mujeres consideradas “madres solteras”, que nunca tuvieron vida conyugal, pero optaron por ser madres e insertarse al empleo asalariado, también llamado modo innovador de la subjetividad femenina.
- A partir de los modos de subjetivación femenina podemos afirmar que las expresiones de poder presentes en las relaciones de género tanto en la familia como en los centros de trabajo, se han visto cuestionadas y pueden estar cambiando hacia relaciones equitativas de poder, pues en la realidad laboral de las mujeres asalariadas del banano orgánico, se conjugan tanto el modo tradicional, el transicional y el innovador de la subjetividad femenina.
- El acceso al empleo asalariado ha permitido cambios en las relaciones de género, principalmente el modo tradicional, ya que antes de la llegada de la agroindustria, las mujeres tenían como prioridad en sus vidas la maternidad y el cuidado de la familia.

¹⁰⁹ Gaba, M. (2010), pag. 19, menciona tres modos de subjetivación femenina: tradicional, transicional e innovador. La primera implica que la mujer ha estructurado su vida en función de la maternidad y vida de pareja como prioridad respecto de su desarrollo profesional. El modo transicional de subjetivación femenina, mantiene la idea de maternidad, pero además el de la inserción laboral y profesional como parte de su desarrollo personal, pero el hombre sigue como proveedor principal, la mujer desempeña rol complementario. Los modos innovadores de subjetivación femenina, la maternidad y la vida en pareja es una opción más entre otras múltiples formas de vida y realización personal.

IV. División Sexual del Trabajo y Empoderamiento de las Mujeres.

- Sobre la división sexual del trabajo. El 60% de hombres y mujeres afirman que son las mujeres en este caso, las esposas, madres y suegras responsables de las labores del hogar. El 22% de hombres y mujeres comparten labores del hogar y el 14% de hombres consideran que su trabajo es sólo en las plantaciones del banano orgánico. Por tanto, si bien la mujer ha ingresado el mercado laboral el trabajo de cuidado sigue siendo su responsabilidad principal, no ha cambiado los roles de género.
- El tiempo de trabajo de las mujeres al empleo asalariado del banano orgánico, no ha modificado la división sexual del trabajo expresado en el trabajo reproductivo en el hogar y en el trabajo productivo en el centro laboral, es decir cómo se señala anteriormente el trabajo del cuidado sigue siendo responsabilidad de las mujeres, también hay avances respecto a las decisiones consensuadas en los hogares, pero las relacionadas a temas económicos y de compras de bienes siguen siendo decididas por los hombres, mientras que las cuidado familiar por las mujeres, se ha generado subdivisión sexual del trabajo en el hogar. Igualmente la división sexual del trabajo mantienen jerarquías ocupacionales menores para las mujeres, por tanto menores ingresos salariales.
- La incursión de las mujeres al empleo asalariado ha logrado su empoderamiento parcial, mejorando el acceso y control de los recursos, pero no en cuanto al poder y control personal, el empleo asalariado es la oportunidad propiciada por el mercado laboral nacional e internacional, así como en el control de sus ingresos decidiendo cómo gastar su dinero; el poder y control personal de las mujeres se comprueba a través del menor uso de su dinero para sus estudios y gastos de recreación, y las causas de su incursión al empleo asalariado pensado en la familia y no en su desarrollo personal.
- Igualmente el acceso a la propiedad, como la herencia de tierras agrícolas, tiene diferencias de género, en general hereda el hijo hombre, en el caso de las mujeres sólo si se casa y forma familia. Las mujeres solteras con hijos en ocasiones no pueden acceder a la herencia de tierras por no haber constituido familia dentro del matrimonio.

RECOMENDACIONES

1. Avanzar en el reconocimiento de las desigualdades de género en el empleo y de la doble carga laboral que afrontan las mujeres de la agroexportación del banano orgánico, implica incorporar la problemática y agenda laboral de las mujeres en los espacios de diálogo social, como el Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo - CNTPE (vigente desde el 2002) y de la Consejo Nacional de la Mujer del Ministerio de la Mujer. Estos espacios tripartitos (empleadores, trabajadores y Estado) permitiría avanzar a empleos de calidad más que de cantidad, de consensos para mejorar condiciones laborales y de las necesidades específicas de las mujeres, por ejemplo inspecciones laborales que hagan seguimiento a los derechos específicos de las mujeres, como el respeto de la maternidad y el no acoso sexual, así como la ratificación de convenios de la OIT sobre protección de la maternidad y de responsabilidades familiares compartidas.
2. Los empleos que genera la agroindustria del banano orgánico para las mujeres, pueden contribuir a transformar las relaciones tradiciones de género en el empleo siempre que esté acompañada de acciones a nivel de estructura económica, políticas del Estado y de cambios culturales, es decir teniendo en cuenta que trabajo productivo y reproductivo contribuyen a la economía y que el trabajo reproductivo no es una tarea exclusiva de mujeres, sino socialmente designada; considerando los dos ámbitos productivo y reproductivo como interdependientes, se puede avanzar en las desigualdades sociales y de género.
3. Implementación mediante la corresponsabilidad del Estado, empresas y trabajadores, de guarderías infantiles en los Centros Poblados de Huangalá y San Vicente de Piedra Rodada, zonas de alta concentración laboral por tanto de necesidad del cuidado de los niños/as durante los días de trabajo de sus padres.
4. Como parte de la seguridad y salud en el trabajo, normar el transporte de personal para el traslado al centro de trabajo de los trabajadores y trabajadoras del banano orgánico.

5. Gestión eficaz de las inspecciones laborales del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, respetando el principio de transparencia y los derechos laborales de trabajadores y trabajadoras de zonas rurales del banano orgánico.
6. Articulación sindical nacional e internacional para la exigencia de los derechos laborales y bienestar social de trabadores y trabajadoras del banano orgánico, así como denuncia internacional e incidencia para el cumplimiento de los estándares laborales establecidos en el Comercio Justo.
7. Realizar investigaciones mediante la metodología de estudios de caso que identifiquen los principales problemas por Asociación de Producción del Banano Orgánico, esto permitirá avanzar en el diálogo bipartito y solución inmediata a los problemas laborales y reducción de la conflictividad laboral.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- AELE. Aspectos socioeconómicos y jurídicos - Informe Laboral (2011). Pg. 3
- Arendt, H. (1993). La Condición Humana. Introducción de Manuel Cruz. Cap. II. Pag. 37-95. Ed. Paidós. España.
- Asociación de Gremios Agroexportadores del Perú (AGAP). Apoyo Consultoría. (2010). Contribution and Impact of Modern Agriculture on the Development of Perú. Lima, Perú. 82 pag.
- Asociación Aurora Vivar Calisaya M. y Flores K. (2006). La Agro Exportación No Tradicional en el País de las Maravillas. Lima. pag. 7-71.
- Asociación Aurora Vivar – Marañón B., Moreyra, J. (2009), La Agroindustria de Exportación no Tradicional en el Perú Frente a la Crisis Mundial: Rentabilidad Empresarial, Responsabilidad Social Empresarial y Derechos Laborales. Lima – Perú.
- Asociación Aurora Vivar V. (2005) Condiciones Laborales de las Asalariadas de Temporada en la Agroindustria Costera Peruana: La Libertad e Ica. 44 Pg.
- Asociación Aurora Vivar (2003). Globalización y Empleo. Una mirada desde las Mujeres. Globalización y el trabajo de las mujeres. Pag. 19 – 24. Lima.
- Bolman L., Deal T. (1995). Organización y liderazgo. El arte de la decisión. Addison – Wesley Iberoamérica. Venezuela. Cap. 1, 2, 3 y 4.
- Bourdieu, P. (1998). La Dominación Masculina. Editorial Anagrama. Barcelona España. Pag. 17-67. 159 pag.
- Castro, J. (2000). Sociología para Analizar la Sociedad. Novena edición. Editorial San Marcos. Lima. 212 pag.
- CEDEP, Chacaltana, J. (2007), El Boom del Empleo en Ica, Desafiando el Desierto: Realidad y Perspectivas del Empleo en Ica. Lima – Perú.
- CEPIBO. Manual de procedimiento de cosecha y empaque del banano orgánico. 2011. Piura. Perú.
- Consorcio de Investigación Económica y Social (CIES) - PUCP. León J. (2009) Agroexportación, Empleo y Género en el Perú: Un Estudio de Casos. Lima – Perú.

- Centro de Investigación, Educación y Desarrollo - CIED, Claverías, R. (2008), Desarrollo Territorial y Nueva Ruralidad en el Perú. Experiencias y Propuestas del CIED 1990-2007. Lima, pags. 25-37. 194 pag.
- Centro de Investigación y Promoción del Campesinado (CIPCA). Fernández B. y Zúñiga B. (1983). La Mujer en el Chira. Segunda Edición. Ediciones Cipca. Piura – Perú. 33 pag.
- CLACSO-DESCO. NUGENT, Guillermo. 2010. El Orden Tutelar. Sobre las Formas de Autoridad en América Latina. Lima.
- Dumoulin J. y Larguia I. (1983). Hacia una Concepción Científica de la Emancipación de la Mujer. Sociología. Editorial de Ciencias Sociales, La Habana, 1983. La Habana. Cuba. pag. 14 y 15.
- DESCO. Centro de Estudios y Promoción del Desarrollo. Pease H. (1986), El Ocaso del Poder Oligárquico. Lucha Política en el Escena Oficial, 1968-1975. Cuarta Edición. IBM servicios básicos. Lima Perú, pags. 1-70.
- Elias, N. 1987. El proceso de la civilización. Investigación sociogenéticas y psicogenética. Cap. II, la Civilización como transformación específica del comportamiento humano, pg. 105 – 253.
- Escuela para el Desarrollo, Curso-taller: “Género, Identidad y Cultura” (2006). Lima pg.58.
- FENACLE (2011). Condiciones de trabajo y derechos laborales en la floricultura ecuatoriana. Ecuador. Capítulo 2, pg. 49 – 62.
- Francke, P. El desarrollo Económico Nacional en Tres Ejes de Análisis: Pobreza, Crecimiento y Democracia.
- Fisher, Lloyd “The Harvest Labor Market in California”, Harvard University Press, Cambridge, 1953. Pag. 470-471.
- García, D. y Salamanca R. Pg. 11
- Instituto de Ciencias y Humanidades. Asociación Fondo de Investigación y Editores. (2013). Pag. 13-14. Lima. Lumbreras Editores. 343 Pags.
- Instituto Salud y Trabajo – ISAT. (2005) Condiciones de Trabajo y Salud de las Mujeres Trabajadoras de la Agroindustria del Espárrago, región Ica. Lima – Perú.

- Instituto Nacional de Estadística e Informática – INEI. (2012). IV Censo Nacional Agropecuario – CENAGRO, 2012. Lima. Pag. 17-31.
- Instituto Nacional de Estadística e Informática – INEI (2013). Condiciones de Vida en el Perú. (2013). Lima. Pag. 31.
- IDRC (2011). Capítulos 1 y 2. http://www.idrc.ca/es/ev-42960-201-1-DO_TOPIC.html.
- Ismodes, A. (1965). Sociología. Segunda edición. Lima Perú. Pag.233-251, 190-211, 281- 290. 396 pag.
- Jurista Editores (2010), Legislación Laboral, Régimen Privado y Sector Público. Lima – Perú.
- Latindadd. Red Latinoamericana sobre Deuda, Desarrollo y Derechos. García, D. y Salamanca, R. (2012) ¿Por qué lo económico es vital y lo vital no es importante?. Bogotá, Colombia. pag. 7 - 35.
- Menschik, J. La Mujer que Trabaja: Libertación, alienación y lucha. (1972). Granica editor. Argentina. Pags. 9-73, 172-187.
- OIT - Panorama Laboral (2009) América Latina y el Caribe. Oficina Regional para América Latina y el Caribe. Lima –Perú.
- OIT. Bastidas, M. (2001) Participación laboral y sindical de las mujeres en el Perú durante los noventa. 15 – 28. Lima.
- OIT. (2013). Trabajo Doméstico Remunerado en el Perú. Situación y perspectivas en función del Convenio 189 y la Recomendación 201 de la OIT. Documento de Trabajo. Lima. Pag. 19-33. 190 pag.
- Organización de Naciones Unidas para la Agricultura y Alimentación (FAO). CEPAL. OIT. Eguren, F.(2010). Políticas de Mercado de Trabajo y Pobreza Rural en América Latina. Cap. VI. Caso de Perú. Pags. 267 – 316. Pag. 324. Roma – Italia.
- Pazos M. María. Desigualdad en el mercado de trabajo y en la economía: Situación y políticas públicas. Pag. 121-131.
- PLADES, Valladares, K. (2006), Trabajo Decente y Desarrollo. El Caso de las Trabajadoras en la Agricultura de Exportación en Ica. Lima – Perú.

- PUCP. Velásquez Jackeline y Velásquez Julia.(2012) Empleo y Protección Social. Características del Empleo Agrícola en el Perú. Lima. Pag. 161-206. Disponible en:
http://departamento.pucp.edu.pe/economia/index.php?option=com_content&task=view&id=351
- PUCP. Fundación Konrad Adenauer (KAS). Instituto de Democracia y Derechos Humanos (IDEHPUCP). Salmón E., Bazay L., Gallardo, M. (2012) La Progresiva Incorporación de las Empresas Multinacionales en la lógica de los Derechos Humanos. Lima. Impreso en Grafica Delvi S.R. L. Pags. 15-27. 164 pag.
- Rahgerber, E. 1990. Mujer en el Desarrollo, Mujer y Desarrollo y Género y Desarrollo (MED, MYD y GED): Tendencias en la investigación y la Práctica. Pag. 1- 30.
- REPEM. DAWN. IFC. López, C. Espino, A., Sanchís N., y Todaro R., (2006). América Latina, un Debate Pendiente. Aportes a la Economía y a la Política con una Visión de Género. Cap. III. ¿Flexibilidad laboral o precarización? El debate sobre la Reproducción Social. Montevideo. Pag. 135-160. Pag. 197. Disponible en: http://www.cem.cl/pdf/libro_america_latina.pdf
- Sánchez Amat y Ernest Cano, (1998). “La economía sumergida en el proceso de extensión del trabajo precario”, en Josep-Antoni Ybarra (ed.) Economía sumergida: El estado de la cuestión en España, UGT, Madrid, (sin pie imprenta).
- Somo Nederland. (2010). Estudio de Caso: Situación de los Mangos en el Perú. Holanda. 60 pag.
- Shepard, B. (2004). El “doble discurso” sobre los derechos sexuales y reproductivos en América Latina: El abismo entre las políticas públicas y los actos privados”.Pg.136.
- Tamayo H. (1986), Nuevo Compendio de Historia del Perú. Segunda edición. Editorial Osiris S.A. Lima. Pag. 359 – 369.
- Universidad de Belgrano. Gaba, M. (2008). La Tesis de Belgrano. Aportes de la Perspectiva de Género a la Teoría Organizacional. Argentina. Pag. 10-36.
- UNMSM. Maestría en Género y Desarrollo – semestre 2011 – I. Sott, J. (1996) El Género: Una categoría útil para el análisis histórico. PUCP. Pg. 265-302. México.

- Universidad del Pacífico. Centro de Investigación. Gómez R. y Weinberger K., (1992), Problemática de la Mujer Peruana en el Campo Laboral: Un Ensayo Bibliográfico. Lima Perú. Pag. 11-15, 32-37.

Páginas Web Consultadas:

- ADEX: <http://www.directorioadex.com/>
- ADEX: http://www.adexperu.org.pe/descargas/pagina_descargas/descargas.html
- SUNAT.Aduanet.<http://www.aduanet.gob.pe/aduanas/informae/2011/exportacion/prodPorSectorEconomico.png>
- OTC – Tendencias en el mercado europeo y Evolución de las Exportaciones 2012.
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo: www.mtpe.gob.pe
- Ministerio de la Mujer y Población Vulnerables: www.mimpv.gob.pe

ANEXOS

Anexo N° 1**Universidad Nacional Mayor de San Marcos – UNMSM.**

PROYECTO DE TESIS: “Relaciones de Género y Condiciones Laborales de Trabajadoras y Trabajadores del Banano Orgánico de los Centros Poblados de Huangalá y San Vicente de Piedra Rodada, 2010 – 2012”.

ENCUESTA PARA TRABAJADORES(AS) DEL BANANO ORGÁNICO DE SULLANA

Objetivo: Identificar las condiciones sociales, laborales y las relaciones de género de los trabajadores/ras del banano orgánico de los centros poblados de Huangalá y de San Vicente de Piedra Rodada.

Muestra: Trabajadores/ras de campo y empacadoras residentes de los Centros Poblados de Huangalá y San Vicente de Piedra Rodada.

I.- Características sociodemográficas:

Nombre completo (opcional):

.....

1. Sexo:

- a. Hombre b. Mujer

2. Edad:

- b. 18 – 23,
c. 24-29,
d. 30-35,
e. 36-41,
f. 41 a más.

3. Estado civil

- a. Casado/a,
b. Soltero/a,
c. Divorciado,
d. Viudo/a.

4. Número de hijos/as

- a. 1
b. 2
c. 3
d. 4
e. De 5 a más

5. Niveles de educación

- a. Sin educación
- b. Primaria incompleta
- c. Primaria completa
- d. Secundaria incompleta
- e. Secundaria completa
- f. Técnica incompleta
- g. Técnica completa
- h. Universitaria completa
- i. Universitaria incompleta.

6. Número de integrantes en su casa.

- a. 2 a 3
- b. 3 a 4
- c. 4 a 5
- d. De 5 a más.

7. Número de integrantes que aportan a los gastos familiares.

- a. 2 a 3
- b. 3 a 4
- c. 4 a 5
- d. De 5 a más.

8. Acceso a la vivienda

- a. Propia
- b. Alquilada
- c. Vive con sus padres u otro familiar.

9. Características de la vivienda

- a. Agua potable y luz
- b. Agua del canal, río, pozo y luz.
- c. Agua potable y desagüe
- d. Teléfono celular
- e. Material noble
- f. Material rústico.

10. Tiempo de trabajo en la actividad agroindustrial

- a. Menos de 1 año.
- b. De 1 a 2 años.
- c. De 3 a 5 años.
- d. De 6 años a más.

11. Ocupación adicional

- a. Pequeña agricultura
- b. Transporte
- c. Construcción,
- d. otros

12. Empresa o asociación donde labora.

Nombre de la empresa:

.....

II. Condiciones de Trabajo:**2.1 Derechos laborales****13. Tiempo de trabajo en agroindustria**

- a. Menos de 1 año.
- b. De 1 a 2 años.
- c. De 3 a 5 años.
- d. De 6 años a m

14. Estacionalidad del trabajo

- a. Permanente
- b. Temporal

15. Pago por horas extras

- a. Por 2 horas – 25% del pago por hora.
- b. A partir de la tercera hora – 35% del salario por hora.
- c. Sólo si excede la jornada semanal.

16. Forma de pago

- a. Remuneración mínima vital (RMV)
- b. pago diario
- c. Bono de productividad (BP),
- d. RMV y BP.

17. Entrega de boletas de pago

- a. Si
- b. No

18. Vacaciones, descanso semanal.

- a. Si
- b. No
- c. Si es no porque:

2.2 Salud y seguridad en el trabajo**19. Conoce de la Ley N° 29783 sobre salud y seguridad en el trabajo**

- a. Si
- b. No
- c. Si es no porque:

20. En su centro de trabajo existen las siguientes medidas de salud y seguridad en el trabajo:

- a. Señalización
- b. Herramientas de trabajo en buen estado
- c. Servicios de comedor
- d. Servicios higiénicos

21. Se han producido accidentes de trabajo

- a. 0 accidentes
- b. De 1 a 2 accidentes
- c. De 3 a más
- d. No se producen.

22. Conoce que enfermedades se han identificado en su centro de trabajo

- a. Si
- b. No

Cuales son:

.....

23. ¿Qué transporte usa para llegar a su trabajo?

- a. Moto
- b. Bicicleta
- c. Camión de la empresa
- d. Caminando

2.3 Derechos de las mujeres trabajadoras

24. Despidos por maternidad (durante el tiempo que está trabajando en la Asociación).

- a. 1
- b. 2
- c. 3
- d. No se dan estos despidos

25. Contratación de mujeres embarazadas

- a. Si
- b. No

Porque no:

.....

26.Cumplimiento del pre, post natal y 1 hora de lactancia diaria.

- a. Si se cumplen los tres derechos
- b. Sólo el pre y el post natal
- c. Sólo la hora de lactancia materna
- d. Ninguno
- e. Porque no se cumple con ninguno:

.....

27.Acoso sexual

- a. 0
- b. 1,
- c. 2,
- d. 3 o más
- e. No se denuncia.

28.Abuso verbal/físico

- a. 0
- b. 1,
- c. 2,
- d. 3 o más
- e. No se denuncia.

29.Negación al ascenso por ser mujeres, que cargos lo ocupan mujeres y cuáles hombres.

- a. Si
- b. No

Cargos:.....

30.¿Existen salarios diferentes para hombres y mujeres, en que se justifican?

- a. Si
- b. No

Porque.....

3.3 Libertad sindical**31.¿Cuáles son las causas de no afiliación sindical?**

- a. No conocen del sindicato.
- b. Temor al despido
- c. No tienen tiempo
- b. Desinterés.
- c. Todas las anteriores.

32. Cargo sindical de hombres y mujeres

- a. Sec. General,
- b. Sec. De Organización,
- c. de Defensa,
- d. de Economía,
- e. de Cultura y Deporte,
- f. de la Mujer,
- g. de Asistencia social.

33. Respeto de la libertad sindical:

Relación del empleador y el sindicato:

- a. Cumple los acuerdos de la negociación
- b. Hace el descuento sindical
- c. Otorga licencia sindical
- d. Sólo a y c
- e. Ninguno

III. Género, trabajo productivo, trabajo reproductivo y poder y control personal**34. ¿Qué la motivó a buscar empleo asalariado?**

- a. Para ayudar a mis hijos y esposo
- b. Para estudiar y mejorar como persona.
- c. Para apoyar a mi familia, hijos y esposo.
- d. a y c
- e. a, b y c.

35. ¿Qué dificultades hay en su hogar cuando Ud. tuvo que salir a trabajar fuera de su casa?

- a. No había quien cuide sus hijos
- b. Mi familia no quería que trabaje.
- c. Tenía que cocinar, lavar y limpiar de madrugada
- d. Todas las anteriores
- e. No hay dificultades

36. Que opina la familia sobre el trabajo de las mujeres en las asociaciones bananeras.

- a. Totalmente en desacuerdo
- b. En desacuerdo
- c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- d. De acuerdo
- e. Totalmente de acuerdo

37. Que opina la familia sobre su participación en el sindicato.

- a. Totalmente en desacuerdo
- b. En desacuerdo
- c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- d. De acuerdo
- e. Totalmente de acuerdo

38. Cuánto es el tiempo de trabajo destinado a las labores domésticas:

- a. De 2 a 4 horas
- b. De 4 a más
- c. No realiza tareas en el hogar

39. Que tareas realizan los hombres y mujeres en la casa

- a. Las mujeres lavan, limpian, cuidan los hijos, cocinan
- b. Los hombres están en el trabajo del banano u otros.
- c. Hombres y mujeres comparten el trabajo en la casa
- d. La mamá, suegra se encarga de las labores de la casa.

40. En su centro de trabajo, ¿Se han presentado casos de discriminación por?:

- a. Raza, color, sexo, religión, opinión política,
- b. Origen social y procedencia,
- c. VIH Sida, otros.

41. ¿Cómo distribuye sus ingresos mensuales?

- a. Gastos de la casa y los hijos
- b. Ayuda a la familia
- c. Gastos en estudios y recreación.
- d. Solo a y b
- e. Sólo a y c

42. En su hogar ¿Qué decisiones son asumidas por las mujeres y cuáles por los hombres?

- a. Las relacionadas con el hogar, los hijos son asumidas por las mujeres
- b. Las relacionadas con mejoras en la casa, comprar moto, artefactos u otro semejante es asumida por los hombres.
- c. Las decisiones son compartidas

43. Opinión de la familia sobre la decisión de las mujeres en el manejo de su salario.

- a. Totalmente en desacuerdo
- b. En desacuerdo
- c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- d. De acuerdo
- e. Totalmente de acuerdo

44. ¿Qué tipo de capacitación ha recibido durante su tiempo de trabajo?

- a. Para tratar el producto para la exportación
- b. Sobre comercio justo
- c. A y b
- d. Ninguna.

Anexo N° 2**GUIA DE ENTREVISTA PARA TRABAJADORES(AS) DEL BANANO ORGÁNICO DE SULLANA****Objetivo:**

Identificar las condiciones sociales y laborales de los trabajadores/ras del banano orgánico, las relaciones familiares y de género de trabajadores/as del banano orgánico de los centros poblados de Huangalá y de San Vicente de Piedra Rodada.

Muestra: Trabajadores/ras de campo y empacadoras del banano orgánico residentes de los Centros Poblados de Huangalá y San Vicente de Piedra Rodada.

I.- Características sociodemográficas:

Nombre completo (opcional):

.....

1. Su lugar de nacimiento y Centro Poblado donde reside actualmente.

2. Edad, estado civil, número de hijos/as, con quienes vives en su casa.

3. Hasta qué grado de la escuela estudiaste, que te motivo a seguir o dejar de estudiar:

.....

4. Cuántos en tu familia cuentan con trabajo remunerado y quienes aportan a los gastos de mantención de la casa (del total anterior):

.....

5. Su vivienda es propia, alquilada, tiene acceso a servicios básicos, material de construcción de la vivienda:

.....

6. ¿Cuántos años trabaja en el banano orgánico para la exportación?

7. En cuál Asociación labora actualmente, desde que año, ha sido permanente o solo por temporadas al año:

8. Además de la agroindustria, ¿tiene alguna otra ocupación y/o ingresos económicos?

II. Condiciones de trabajo:**2.1 Cumplimiento de derechos laborales**

9. Conoce de sus derechos laborales, se están cumpliendo, por ejemplo tiene contrato de trabajo, conoce que tipo de contrato que ha firmado, de cuántas horas es su jornada laboral diaria, le pagan por horas extras, le entregan boletas de pago, tiene vacaciones anuales y si tiene descansos semanales.

2.2 Salud y Seguridad en el Trabajo

10. ¿Conoce de la salud y seguridad en el trabajo, por ejemplo de la Ley N° 29783, en su centro de trabajo hay señalización, infraestructura adecuada, herramientas de trabajo en buen estado, servicios de comedor, servicios higiénicos, de los accidentes y enfermedades de trabajo?
11. ¿Qué transporte usa para ir a su centro de trabajo?

2.3 Derechos específicos de las mujeres

13. En el caso de las mujeres trabajadoras, como es el trato de sus jefes (abuso verbal, físico), quienes tienen más ascensos, ¿los hombres o las mujeres?, el salario es igual para ambos, se han presentado casos de acoso sexual, despidos por maternidad, cumplimiento del pre y post natal, la hora de lactancia materna, que servicios brinda tu empleador para facilitar el trabajo de las mujeres, p.e. salas cuna u otros.

2.4 Sindicalización y derechos colectivos

12. Está participando en el sindicato, desde cuándo, cuentas con algún cargo directivo, crees que es importante el sindicato. Sabes si los convenios colectivos recogen las necesidades de las mujeres. De no estar afiliada porque no participas en el sindicato.

III. Género

3.1 D. Normativa

13. ¿Considera que se cumplen todos sus derechos laborales como mujer trabajadora?, porque no.....

3.2 D. Simbólica

14. ¿Qué inconvenientes se han producido en su familia, cuando Ud. Tuvo que salir a trabajar fuera de su casa?

15. ¿Qué la motivó a buscar empleo asalariado?

3.3 D. Subjetiva

16. ¿Tenía otro trabajo antes de entrar al sector bananero?, a que se dedicaba.

17. ¿Que opina su familia, esposo de su trabajo, le parece bien, mal, indiferente?

3.4 D. Política, social e institucional

Que tareas le asignan a hombres y mujeres en los centros laborales.

18. ¿Qué cargos ocupa o ha ocupado en el sindicato?

19. ¿Qué logros y dificultades ha encontrado en su experiencia como dirigente sindical

20. ¿Qué opina la familia, esposo, de su participación en el sindicato?

21. Cuénteme que tareas realiza en el centro de trabajo.

IV.Trabajo reproductivo y trabajo productivo.

22.Cuéntame, cuánto es el tiempo de trabajo destinado a las labores domésticas, al levantarse, al llegar a casa del trabajo:

.....

23.Cuénteme, en su casa, quienes realizan las labores cotidianas:

Responsables	Tareas en la casa
Hombres (papa, hermanos, hijos)	
Mujeres (hijas, mamá, hermanas, sobrinas)	

24. ¿Existe conflictos en su casa porque Ud. Tiene que trabajar tanto en su casa, como en la Asociación, como se está manejando?

25. En su centro de trabajo, ¿Se han presentado casos de discriminación por?: Raza, color, sexo, religión, opinión política, origen social, procedencia, VIH Sida, otros.

V. Poder y control personal: Acceso y control de recursos.

27.¿Cómo distribuye sus ingresos mensuales y quien maneja el dinero en la casa, que decisiones son asumidas por Ud. Y cuales por su pareja?:

Familia (pareja, padre, hijos, madre)	Destino de los ingresos
Hombres	
Mujeres	
Otros	

28. ¿Que opina tu familia sobre la decisión de las mujeres en el manejo de su salario?

29.¿Quién cuida de tus hijos/as, mientras trabajas en la asociación o empresa, quien los lleva a la escuela, quien los guía en las tareas?

30.¿Qué opina tu familia sobre tu empleo asalariado en la Asociación/empresa?

31.¿En qué tipo y cuantas horas de capacitación ha dedicado o viene dedicando?

32.¿Cómo ha mejorado la vida de las mujeres el acceder al empleo asalariado?, , por ejemplo en salud, educación, alimentación, recreación, vivienda, comentar como ha mejorado.

¡MUCHAS GRACIAS¡!!!!